

”Stresstålig, flexibel och lyhörd”

Sjuksköterskans egenskaper i platsannonser.

FÖRFATTARE	Ursula Martin Ellen Martinsson
PROGRAM/KURS	Sjuksköterskeprogrammet 180 högskolepoäng OM5250 Examensarbete - Grundnivå VT 2014
OMFATTNING	15 högskolepoäng
HANDLEDARE	Iris Härd
EXAMINATOR	Evelyn Hermansson

Institutionen för Vårdvetenskap och hälsa

Sahlgrenska akademien



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Titel (svensk):	”Stresstålig, flexibel och lyhörd” – Sjuksköterskans egenskaper i platsannonser.
Titel (engelsk):	”Stress-hardy, flexible and perceptive” – Characteristics of the nurse in the employment ad.
Arbetets art:	Självständigt arbete
Program/kurs/kurskod/ kursbeteckning:	Sjuksköterskeprogrammet, 180 högskolepoäng OM5250 Examensarbete - grundnivå
Arbetets omfattning:	15 Högskolepoäng
Sidantal:	26 sidor
Författare:	Ursula Martin och Ellen Martinsson
Handledare:	Iris Härd
Examinator:	Evelyn Hermansson

SAMMANFATTNING (svenska)

Introduktion Platsannonserna beskriver den ideala sökanden för en viss tjänst. Identiteten som skapas kan antas avspegla värderingar om hur den ideala medarbetaren anses vara. Platsannonserna kan därmed antas vara en spegling av samhället och den tid de uppstått i. Sjukvårdens inramning i form av sjukvårdsorganisationen påverkar medarbetarna. New Public Management (NPM) beskriver reformer som påverkar hur bland annat hälso- och sjukvårdsorganisationen styrs idag. Knappa resurser och de reformer som sammanfattas som NPM präglar hälso- och sjukvården och övriga delar av den offentliga sektorn och ställer krav på högre effektivitet. Hälso- och sjukvården idag är dessutom mycket komplex. Dessa faktorer lär påverka vad som efterfrågas hos en sjuksköterska och den omvårdnad som ges. **Syftet** är att kartlägga vilka egenskaper och förmågor som eftersöks hos sjuksköterskan i platsannonser idag. **Metod** är kvalitativ innehållsanalys med induktiv ansats av 110 platsannonser riktade till sjuksköterskor publicerade av Västra Götalandsregionen och kommuner i Västra Götalands län. **Resultatet** visar tio kategorier som sammanfattar den sjuksköterska som eftersöks. Det visar framför allt på olika sakförhållanden såsom legitimation och erfarenhet. Vidare söks en lämplig personlighet vilket sällan definieras ytterligare. I fallande ordning söks en sjuksköterska med samarbetsförmåga, flexibilitet, självständighet, engagemang, som är positiv till utveckling, kan möta patienter och anhöriga, kan hantera stress och är lojal. **Slutsats** är att de egenskaper som söks hos sjuksköterskor i platsannonser påverkas av många olika faktorer, NPM är ett sätt att förstå vad som söks och varför. Dessutom söks många gånger en medarbetare och inte sjuksköterskan som omvårdnadsexpert.

Sökord: Egenskaper, hälso- och sjukvårdsorganisation, medarbetare, new public management, platsannons, sjuksköterska.

INNEHÅLL	Sid
INTRODUKTION.....	1
INLEDNING.....	1
BAKGRUND.....	2
Platsannonser.....	2
Sjuksköterskans profession.....	3
Omvårdnad - sjuksköterskans huvudområde.....	3
Egenskaper för att kunna ge god omvårdnad.....	4
Egenskap och förmåga - definitioner	5
Organisationen.....	5
New Public Management.....	5
Medarbetaren och medarbetarskap.....	6
Problemformulering.....	7
SYFTE.....	7
METOD.....	7
VALD METOD.....	7
DATAINSAMLING.....	8
DATAANALYS.....	9
FÖRFÖRSTÅELSE.....	10
ETISKA ÖVERVÄGANDEN	10
RESULTAT.....	10
EGENSKAPER OCH FÖRMÅGOR.....	10
Sakförhållanden.....	11
En lämplig personlighet.....	12
Samarbetsförmåga.....	12
Självständighet.....	12
Flexibilitet.....	12
Engagemang.....	13
Positiv till utveckling.....	13
Kunna möta patienter och anhörigas behov.....	13
Kunna hantera stress.....	14
Lojal.....	14
KVANTIFIERING.....	14
DISKUSSION.....	15
METODDISKUSSION.....	15
RESULTATDISKUSSION.....	17
Slutsats.....	22
REFERENSER.....	23
REFERENSER 2.....	26
BILAGA 1.....	1
BILAGA 2.....	6

INTRODUKTION

INLEDNING

Platsannonser är ett slags text med ett tydligt syfte: att locka rätt sökande till en ledig tjänst. Men utöver sin rent praktiska funktion berättar den något. Den säger något om den arbetsgivare som är avsändare och om hur den person som eftersöks helst ska vara. Den avspeglar värderingar om vilka egenskaper som är önskvärda hos de anställda och kan alltså ge en bild av den ideala medarbetaren.

Vår utgångspunkt är att språket inte bara är en representation av verkligheten, utan också bidrar till att skapa verkligheten. Att svara på en platsannons kan vara det första steget in i en organisation. Vårt antagande är att detta också är ett första steg i den socialiseringsprocess som sker i organisationer. En platsannons är alltså inte bara en beskrivning av den ideala arbetssökande, utan bidrar också till att forma en viss typ av medarbetare.

Under sjuksköterskeutbildningen har vi haft funderingar kring sjuksköterskans roll och identitet. Vi har reflekterat över om en sjuksköterska bör ha särskilda egenskaper, om det krävs en viss typ av person för att passa som sjuksköterska och vad för slags person det i så fall är. Yrket är traditionellt sett förknippat med kvinnligt kodade egenskaper. Det kan ha spelat in när vi i början av utbildningen tänkte på sjuksköterskan som en empatisk och engagerad person, intresserad av människor och villig att hjälpa. Samtidigt såg vi sjuksköterskan som trygg, kunnig och stabil. Bilden har nyanserats under utbildningens gång. Den teoretiska undervisningen har delvis förflyttat vårt fokus från egenskaper och personlighet, till de kunskaper och färdigheter som yrket kräver. Genom att bli förtrogna med sjuksköterskans kompetensbeskrivning och etiska kod har vi fått en bild av vad en sjuksköterska ska kunna och ha för förhållningssätt. När vi haft verksamhetsförlagd utbildning har vi fått ytterligare en bild. Då har vi sett att sjuksköterskan också behöver vara bra på att "ha många bollar i luften", bör vara stresstålig, effektiv och kunna förhålla sig till ständiga förändringar. Det är egenskaper och färdigheter som inte beskrivs i kompetensbeskrivningen eller lärs ut på sjuksköterskeutbildningen, inte heller ingår det i den bild vi från början hade av sjuksköterskan. Då sjuksköterskans expertområde är omvårdnad, har det väckt tankar kring om denna expertis efterfrågas. Är det förutsättningar för (god) omvårdnad som eftersöks eller är det något annat?

Såväl de faktiska kraven på, som bilden av, sjuksköterskor påverkas av det samhälle de existerar och verkar i. Politiska, ekonomiska och organisatoriska förutsättningar har en inverkan på sjuksköterskans yrkesutövning. De senaste åren har de reformer inom offentlig sektor som sammanfattas i begreppet New Public Management (NPM) varit flitigt diskuterade i media. Åsikterna går isär om huruvida dessa reformer varit lyckade, men att de har haft stort inflytande på dagens sjukvård i Sverige går inte att förneka. Rimligtvis har även det som efterfrågas hos en sjuksköterska påverkats.

Genom en granskning av nyligen publicerade platsannonser hoppas vi fånga en bild av hur den ideala sjuksköterskan ser ut idag, när arbetsgivaren får önska, och om det ideal som söks är en sjuksköterska som är kapabel att ge god omvårdnad. Vi ser

dessa önsknings som ett uttryck för värderingar om hur en bra sjuksköterska av idag ska vara. Att det är just dessa värderingar som råder tror vi bland annat kan förklaras av faktorer i sjukvårdsorganisationen. Eftersom NPM genomsyrar dagens svenska sjukvårdsorganisation tror vi att den bild av sjuksköterskan som kommer framträda ur platsannonserna åtminstone delvis kan förstås i ljuset av NPM.

BAKGRUND

Platsannonser

Helgesson (2011) har skrivit en avhandling om svenska platsannonser under andra hälften av 1900-talet och början av 2000-talet. Författaren beskriver platsannonser som inte endast en specifik texttyp, utan också del av en social praktik. De är ett slags brukstexter, som har en praktisk funktion att informera, påverka och leda till handling i och med att rätt person ska lockas till att söka tjänsten. Platsannonsers utformande påverkas av en rad faktorer på olika nivåer. Ur ett brett perspektiv påverkas de av samhällsliga faktorer såsom det ekonomiska läget, arbetsmarknadspolitik och lagstiftning. Vidare påverkas de av avsändaren, mottagaren och relationen dem emellan. Konventioner för hur annonser skrivs har också en påverkan, och vissa arbetsgivare kan använda mallar för hur platsannonser ska skrivas. Tekniska och ekonomiska faktorer kan ha betydelse för både platsannonsers utformning och för vilket forum som väljs för publicering (Helgesson, 2011).

En av platsannonsers uppgifter är att locka rätt person att söka till tjänsten. Detta görs genom en beskrivning av hur den önskade befattningshavaren ska vara. En idealsökande konstrueras i texten. Det kan beskrivas som ett slags social identitet som den sökande ska kunna identifiera sig med. Denna identitet kan antas avspegla värderingar om hur den ideala medarbetaren anses vara, och platsannonserna kan därmed antas vara en spegling av samhället och den tid de uppstått i. Platsannonser kan också ha en formande funktion, om den som läser dem försöker leva upp till den bild av den ideala sökande som presenteras i annonserna (Helgesson, 2011).

Under den tidsperiod Helgesson (2011) undersöker är det i hög grad liknande egenskaper som eftersöks. Samarbetsförmåga, självständighet och förmåga att ta initiativ är några av de mest efterfrågade egenskaper under hela denna tid. Under de sista åren som undersökts, 2000 och 2005, beskrivs den ideala medarbetaren som någon som är drivande och har ledarskapsförmåga, är både självständig och samarbetskunnig, kreativ och flexibel. Förutom ovan nämnda egenskaper tillkommer då också drivkraft och analytisk läggning vilket relateras till ändrade förutsättningar i ekonomin.

En platsannons ska ”beskriva den människa du är intresserad av” (Björk, 2012). Ett i platsannonser vanligt förekommande uttryck är begreppet ”personlig lämplighet”. Det finns ingen entydig definition för detta utan definitionerna kan variera mellan olika arbetsplatser eller till och med olika tjänster. Vad som dock i allmänhet avses när uttrycket används kan sammanfattas med dels den sökandes personliga egenskaper och kompetenser, dels att den sökande följer de normer som finns på arbetsplatsen (Bromander, 2012).

Sjuksköterskans profession

Profession definieras som ett yrke vars auktoritet och status bygger på hög formell utbildning, ofta på universitetsnivå. Profession är allmänt använt som en synonym till yrke (NE, 2014d). Vidare karakteriseras begreppet som att professionen har ett eget kunskapsområde och därmed vilar på en vetenskaplig grund. Utbildningen leder till licens eller legitimation och yrket är till nytta för samhället. Dessutom ska yrkesutövningen vara självständig och professionen har autonomi över sitt kunskapsområde. Professionen har en etisk kod och tillhör en nationell organisation (Svensk sjuksköterskeförening, 2009).

Sjuksköterskans yrkesutövning styrs av ett antal dokument som beskriver de förmågor och förhållningssätt som sjuksköterskan ska ha. Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska (Socialstyrelsen, 2005) (hädanefter hänvisad till som kompetensbeskrivningen) beskriver tre huvudområden för sjuksköterskans yrkesutövning: Omvårdnadens teori och praktik; Forskning, utveckling och utbildning samt Ledarskap. Kompetensbeskrivningens syfte är att tydliggöra sjuksköterskans profession och på så vis bidra till att skapa en patientsäker vård. Helhetssyn, etiskt förhållningssätt och humanistisk människosyn ska genomsyra alla delar av yrkesutövningen. Sjuksköterskan ska utföra sitt arbete i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet, kunna arbeta självständigt och kunna samverka med andra aktörer i vårdkedjan och vid behov föra patientens talan. Sjuksköterskan ska kunna möta patienter med öppenhet och respekt och kunna tillvarata patientens kunskaper och det friska hos patienten.

ICN:s etiska kod för sjuksköterskor beskriver sjuksköterskans fyra grundläggande ansvarsområden: att främja hälsa, att förebygga sjukdom, att återställa hälsa samt att lindra lidande (ICN, 2014). I den beskrivs att sjuksköterskan ska verka för en miljö där mänskliga rättigheter och individuella värderingar respekteras. Sjuksköterskan har ett ansvar för att tillgodose behov hos befolkningen, och i synnerhet svaga befolkningsgrupper. Sjuksköterskan ska uppträda på ett sätt som främjar tillit och har ett ansvar för att behålla och utveckla sin egen kompetens.

Den sjuksköterska som utexamineras från de svenska sjuksköterskeutbildningarna ska enligt lärandemålen ur högskoleförordningen bland annat ha kunskap och förståelse inom huvudområdet omvårdnadsvetenskap och känna till aktuell forskning inom området. Sjuksköterskan ska ha förmåga att arbeta självständigt, kunna individanpassa arbetet, kritiskt granska information och genomföra hälsofrämjande arbete. Sjuksköterskan ska visa självkännedom och empatisk förmåga. Helhetssyn på människan och ett professionellt förhållningssätt gentemot patienter och närstående är också krav som ställs under utbildningen (SFS 2006:1053)

Sjuksköterskan har ansvar för att utveckla verksamheten inom omvårdnad (Socialstyrelsen, 2005 & ICN, 2014). Dessutom ska sjuksköterskan kunna reflektera över sin egen kompetens och arbeta för att behålla och utveckla denna (Socialstyrelsen, 2005; ICN, 2014 & SFS 2006:1053).

Omvårdnad - sjuksköterskans huvudområde

Omvårdnad är ett begrepp som är mångfacetterat och litteraturen ger uttryck åt den komplexitet som finns i ordet. Sjuksköterskans huvudområde är ämnet omvårdnad,

vilket är en del i forskningsområdet vårdvetenskap (Jakobsson & Lützén, 2009). Sjuksköterskans primära ansvar är att ge vård (ICN, 2014). Sjuksköterskors kompetens, bemötande och hur vårdhandlingar genomförs avgör kvaliteten i omvårdnad (Svensk sjuksköterskeförening, 2014). Personcentrerad vård är ett begrepp som beskriver god humanistisk vård. Vad en sjuksköterska gör och hur, avgör om vården blir personcentrerad eller inte (Svensk sjuksköterskeförening, 2010).

Sjuksköterskan ska med respekt och öppenhet kunna ge individanpassad vård till patienterna (Socialstyrelsen, 2005). Sjuksköterskan ska uppträda på ett sätt som främjar tillit och kunna kommunicera på ett lyhört och empatiskt sätt (Socialstyrelsen, 2005 & ICN, 2014). I samverkan med patienter och anhöriga ska sjuksköterskan kunna planera och ge vård och behandling (Högskoleförordningen, 2006).

Egenskaper för att kunna ge god omvårdnad

Sjuksköterskans egenskaper och förmågor har betydelse för omvårdnaden. Att sjuksköterskan har en förmåga att göra patienten delaktig (Ekman et al, 2011), är aktiv i att bjuda in patienten till vårdrelationen (Kasén, 2002), har ett förhållningsätt som är inkluderande (Attrel, 2000) och en strävan efter samarbete (Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009) är avgörande för att patienten ska kunna delta i vården. Sjuksköterskan bör vara empatisk och äkta, kunna visa närhet och anpassningsförmåga för att vården ska upplevas som positiv (Fleischer, Berg, Zimmermann, Wüste & Behrens, 2009).

Det är positivt för vårdrelationen att sjuksköterskan är engagerad (Kralik, Koch & Wotton, 1997; Attree 2000; Kasén, 2002; McCormack & McCance, 2006 & Berg & Danielsson, 2007) och en förutsättning för god vård är en sjuksköterska med god kommunikativ förmåga (Attree, 2000; Shattell, 2004; McCormack & McCance, 2006; Berg & Danielsson 2007 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009). Att vara en god lyssnare är en viktig del av kommunikationsförmågan (Attree, 2000 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009), en annan aspekt är att sjuksköterskan behöver ha en förmåga att kunna skapa en öppen atmosfär där patienten kan känna sig trygg samt att sjuksköterskan, liksom patienten, har ett intresse för att skapa en meningsfull relation (Berg & Danielsson, 2007). Sjuksköterskan ska också besitta en flexibilitet som möjliggör en individanpassning av vården (McCormack & McCance, 2006 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009).

Patienter upplever det som positivt när sjuksköterskan visar omsorg genom att vara vänlig, hänsynsfull, medkännande, empatisk och tålmodig (Kralik, Koch & Wotton, 1997; Attree, 2000 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009) och ger uttryck för en villighet att hjälpa (Attree, 2000; Kasén, 2002). Sjuksköterskan ska vara respektfull inför det unika hos patienten och för patientens integritet (Attree, 2000; Berg & Danielsson, 2007 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009). Patienter efterfrågar att sjuksköterskor ska vara glada, ha humor och vilja dela med sig av sitt eget liv (Attree, 2000 & Shattell, 2004).

God självkänsla gör en sjuksköterska modigare vilket ökar förmågan att föra patientens talan (Fagerberg, 2003) och sjuksköterskor har själva beskrivit att

patienter lättare känner tillit om sjuksköterskor är trygga i sig själva (Kasén, 2002). Självkännedom är också en viktig faktor för att sjuksköterskan ska kunna ge god vård (McCormack & McCance, 2006 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009).

Egenskap och förmåga - definitioner

Egenskaper kan beskrivas som en faktor som utgör en del av en helhets sätt att fungera. Det kan röra sig både om konkreta och mer abstrakta företeelser. Närbesläktade uttryck är till exempel beskaffenhet, kännetecken, kvalitet (NE, 2014a) och karaktärsdrag (Gerhardsen, 2009). Förmåga innebär en möjlighet eller kapacitet att kunna utföra något. Denna möjlighet beror av inre egenskaper (NE, 2014b). Relaterade uttryck är exempelvis duglighet, kunnande, begåvning och kapacitet (Gerhardsen, 2009).

Organisationen

Hälso- och sjukvårdsorganisation är verksamheter som avser att medicinskt förebygga, undersöka och behandla sjukdomar och skador (NE, 2014c). Målet för hälso- och sjukvården är en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen (SFS 1982:763). Hälso- och sjukvården i Sverige omfattar landsting och kommun i den offentliga sektorn samt privat vård och är med få undantag offentligt finansierad. Landstingen är den dominerande vårdgivaren. På nationell nivå är riksdagen ytterst det organ som styr hälso- och sjukvården (NE, 2014c). Vidare beskriver Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) att sjukvården ska ”bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet”. Vården ska dessutom, så långt det är möjligt, utformas i samråd med patienten och patienten ska få individuellt anpassad information (SFS 1982:763).

New Public Management

Uttrycket NPM är forskningens namn på de processer och omstruktureringar i den offentliga sektorn som pågått sedan slutet av 1980-talet och beskriver hur bland annat hälso- och sjukvårdsorganisationen styrs idag. Kärnan är effektivisering, ökad kvalitet, decentraliserat budgetansvar, samt begrepp som mål- och resultatstyrning. För att kontrollera att målen uppfylls krävs utvärderingar och uppföljningar inom exempelvis ekonomi, samt att målen är mätbara. Tidigare användes detaljstyrning eller budgetstyrning, men idag ligger fokus på resultatet. Vidare beskrivs NPM som att den offentliga verksamheten ska bli marknadsorienterad och drivas mer likt ett företag i det privata näringslivet, med fokus på vinst, modellen beställare – utförare, interna marknader mellan kommuner och landsting och privatisering av vissa verksamheter. Hela tiden eftersträvas kostnadseffektivitet vilket leder till rationaliseringar och förändringar av drift och organisation (Hasselbladh & Bejerot, 2008). Almqvist (2006) sammanfattar NPM med orden konkurrens, kontrakt och kontroll och jämför med tidigare verksamhet som till stor del byggde på förtroende för tjänstemannens förmåga, i relation till dagens mer kontrollerande och utvärderande verksamhet. Vidare har medborgaren förändrats till kund och konsument (Thylefors, 2013). Patientcentrering är enligt Bejerot (2008) också en aspekt av kundorienteringen i NPM.

Vinstfokusering och marknadstänkande kan leda till konflikter för vårdprofessionerna då vård och omsorg är värdebaserade organisationer och det ekonomiska perspektivet kan komma i strid med patientens vårdbehov (Rosengren, 2014). Införandet av NPM har motiverats med att det minskar kostnaden, ger mer värde för pengarna, ökar effektiviteten i verksamheten samt ger mer valfrihet och att medborgaren ska få större makt i närområdet kontra politiker och tjänstemän (Almqvist, 2006; Hasselbladh & Bejerot, 2008).

I spåren av införandet av NPM har arbetstempot höjts (Blomgren, 1999). NPM har inneburit olika saker för olika delar av sjuksköterskekarären. Medan vissa sjuksköterskor fått ökade möjligheter att göra karriär, till exempel genom att avancera till en chefsposition, har det för de flesta "på golvet" inneburit en större arbetsbörda. När arbetsmiljön är påfrestande på grund av hög belastning och osäkerhet har det visat sig finna lägre tolerans för olikhet inom personalgruppen, vilket gör att det vid en rekryteringsprocess blir allt viktigare att se till att den som ska anställas verkligen passar in (Selberg, 2012).

Medarbetaren och medarbetarskap

Medarbetarskap innebär hur medarbetaren hanterar relationen till sitt arbete och till sin arbetsgivare. I arbetslivet idag ställs andra krav på dem som arbetar inom organisationen jämfört med för några decennier sedan. Då räckte det ofta med att en arbetstagare utförde sitt arbete och var skötsam men numera ser kraven annorlunda ut. Förändringen har sammanfattats med "från arbetstagare till medarbetare". Medarbetarskap innefattar ledning av eget arbete, ansvar samt hur skillnaden mellan arbete och privatliv bibehålls (Hällstén & Tengblad, 2006). Egenskaper en medarbetare bör besitta är exempelvis initiativförmåga, engagemang och förmåga till samarbete och samverkan (Hällstén & Tengblad, 2006; Rosengren, 2014). Pålåtlighet, flexibilitet och känsla av arbetsglädje är ytterligare faktorer Rosengren (2014) nämner som önskvärda hos en medarbetare.

Dagens komplexa sjukvård ställer särskilda krav på medarbetarna som dels behöver vara välutbildade, men även kreativa, tänkande och problemlösande (Rosengren, 2014). Helgesson (2011) beskriver hur arbetslivet sedan 1980-talet präglats av ett alltmer processororienterat arbetssätt, vilket medfört nya krav på medarbetare såsom förmåga till helhetssyn, samarbetsförmåga och att självständigt kunna tänka ut hur målen ska nås. Detta kräver ansvarstagande och reflekterande medarbetare. Vidare beskrivs självförtroende, ledarkvaliteter, "rätt attityd" och anpassning utan att förlora sin personlighet som nya viktiga aspekter. Tengblad (2006) nämner ett antal egenskaper som krävs hos en medarbetare idag vilket bland annat är social kompetens, samarbetsförmåga, kundorientering och att kunna hantera stress och samtidigt sköta sin hälsa. Vidare fordras förändringsförmåga och förändringsbenägenhet, vilket innebär att medarbetaren är beredd att förändra sitt arbetssätt på uppmaning samt aktivt stödja förändringsföresatser.

Idag har antalet förvärvsarbetande inom så kallad human serviceverksamhet som vård, omsorg och utbildning ökat. Här är det inte längre endast din kropps fysiska rörelser som nyttjas utan din omsorg, ditt leende och din vänliga attityd mot den kund som köper tjänsten. Därför är inte bara din utbildning och dina erfarenheter väsentliga utan din personlighet blir betydande för den som anställer dig (Björk, 2012).

Problemformulering

I ett antal dokument finns rekommendationer för sjuksköterskors yrkesutövning. De tar upp kunskaper och förmågor som yrket kräver och beskriver förhållningssätt som sjuksköterskor ska ha. Vi har dock en känsla av att det ställs ytterligare krav på de färdigheter och egenskaper en yrkesverksam sjuksköterska måste ha, och funderar över om det är troligt att dessa önskemål kommer att locka de personer som är mest lämpade för omvårdnadsarbetet. Är det den sjuksköterska som examineras från utbildningen som arbetsgivaren eftersöker?

Egenskaper har betydelse för omvårdnaden. Patienter har uttryckt önskemål om att sjuksköterskan ska vara omsorgsfull, vänlig och engagerad (Kralik, Koch & Wotton, 1997), sjuksköterskor behöver vara empatiska och äkta (Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009) och trygga i sig själva (Kasén, 2002). Trots att yrkesutövningen idag styrs av dokument där fokus ligger på kunskaper och inte på sjuksköterskan som person, är sjuksköterskans egenskaper fortfarande viktiga för omvårdnaden.

Sjukvårdens inramning i form av sjukvårdsorganisationen påverkar medarbetarna. Knappa resurser och de reformer som sammanfattas i begreppet NPM präglar hälso- och sjukvården och övriga delar av den offentliga sektorn och ställer krav på högre effektivitet. Hälso- och sjukvården idag är dessutom mycket komplex. Dessa faktorer lär påverka vad som efterfrågas hos en sjuksköterska.

I platsannonser är det arbetsgivarnas röst som får tala om vilken sjuksköterska som eftersöks. Genom att titta på platsannonser vill vi få fram ytterligare ett perspektiv på de egenskaper som är önskvärda hos en sjuksköterska. Samtidigt undrar vi om den sjuksköterska som eftersöks behöver ha förmågan att ge god omvårdnad och om detta syns i platsannonserna. Vi upplever en diskrepans mellan det sjuksköterskeutbildningen lär ut om personcentrering och hur verkligheten är organisatoriskt sett, samt att de egenskaper som efterfrågas inte handlar om sjuksköterskans förmåga att ge omvårdnad. Att granska nyligen publicerade platsannonser ger en aktuell beskrivning. Genom att relatera den beskrivningen till NPM vill vi sätta in den beskrivningen i ett sammanhang där den kan förstås och tolkas.

SYFTE

Syftet är att kartlägga vilka egenskaper och förmågor som eftersöks hos sjuksköterskan i platsannonser idag.

METOD

VALD METOD

Kvalitativ innehållsanalys är den valda metoden för denna undersökning. Det är en flexibel metod som går att applicera på många olika typer av kommunikation. Innehållsanalys var från början en metod som användes huvudsakligen med en

kvantitativ ansats för att analysera skriven kommunikation, till exempel inom massmedieforskning. Inom omvårdnadsforskningen används framför allt kvalitativ innehållsanalys, som har en mer tolkande ansats. Metoden kan användas på en mängd olika typer av information och tolkningen av materialet kan bli av olika djup (Graneheim & Lundman, 2004; Lundman & Graneheim, 2012). Kvalitativ innehållsanalys kan användas för att ge en fördjupad förståelse för innebörder, avsikter och kontext (Elo & Kyngäs, 2008).

Kvalitativ innehållsanalys kan användas med såväl en induktiv som deduktiv ansats. Det senare är användbart för att testa redan utarbetade teorier, kategorier eller modeller (Elo & Kyngäs, 2008) och vid analysprocessen används ett på förhand framtaget kodningsschema. För undersökning av områden som är mindre beforskade lämpar sig en induktiv ansats, som innebär att forskarna närmar sig texten obundet av förutfattade meningar (Graneheim & Lundman, 2004). I detta arbete har en induktiv ansats använts då materialet analyserades förutsättningslöst.

Kvalitativ innehållsanalys beskrivs som en komplex metod då den inte är standardiserad eller följer några enkla riktlinjer. Resultaten är avhängiga forskarens kunskap och analytiska förmåga. En utmaning ligger i att metoden är mycket flexibel och att det är upp till forskaren att, utifrån det aktuella forskningsproblemet, avgöra hur analysen bäst ska genomföras (Elo & Kyngäs, 2008). Den kvalitativa forskningstraditionen strävar inte efter att finna en objektiv sanning. Företeelser i omvärlden betraktas som kontextberoende och subjektiva, och syftet är därför istället att tolka och förstå. Tolkning ska ske med medvetenhet om kontexten. En text har inte en given mening, utan får sin mening genom läsaren. Det innebär att flera tolkningar kan vara giltiga (Lundman & Graneheim, 2012).

DATAINSAMLING

Materialet som analyseras i denna uppsats utgörs av 110 platsannonser riktade till sjuksköterskor från arbetsgivaren Västra Götalandsregionen (VGR), samt kommuner inom samma geografiska område. 89 av annonserna kom från VGR, och resterande 21 från kommunerna i Västra Götaland. De var antingen publicerade på VGR:s hemsida "Jobbportalen" den 25 mars 2014, eller den 19 april 2014 på respektive kommuns hemsida under "Lediga jobb" eller motsvarande (för respektive webbadress, se referenslista 2). Ett antal kommuner utannonserade inga lediga sjukskötersketjänster vid aktuellt datum. Samtliga annonser som uppfyllde kriterierna nedan har analyserats i undersökningen. De annonser som använts finns inte längre tillgängliga på internet. Vid önskan om att se originalannonserna, tag kontakt med författarna.

Inklusionskriterier:

- riktar sig till grundutbildade sjuksköterskor
- vikariat som ej uttryckligen gäller sommarvikariat

Exklusionskriterier:

- sommarvikariat
- forskningstjänster
- utbildningstjänster

För att begränsa urvalet valde vi att analysera annonser från endast ett fåtal arbetsgivare. VGR valdes ut för att det är en stor arbetsgivare som har olika typer av arbetsplatser. Materialet innefattar såväl annonser för tjänster på universitetssjukhus, som på mindre sjukhus och vårdcentraler. Annonserna från kommunerna berör huvudsakligen tjänster inom hemsjukvård och äldreomsorg.

Platsannonser kan publiceras på många olika ställen, på andra portaler på internet och till viss del även i tryckt media. Vi valde att gå så nära källan som möjligt. En anledning till detta är att annonser som återfinns i tryckt media ofta är mycket kortfattade, och att de annonser som återfinns på arbetsgivarnas hemsidor vanligen innehåller mer text som beskriver den sökande. Då vi antar att platsannonsernas beskrivningar inte förändras hastigt, bedömde vi att ett urval gjort på ett enda datum skulle ge en lika rättvis bild som om vi hade samlat in material under en längre period, till exempel det senaste året.

DATAANALYS

Som vägledning i analysprocessen har framför allt en beskrivning av metoden skriven av Elo & Kyngäs (2008) använts.

Ett viktigt beslut i början av analysprocessen är att bestämma vad som ska utgöra analysenheter. I litteraturen finns inget entydigt svar på vad som är en lämplig analysenhet, men en rekommendation är att välja textenheter som är tillräckligt stora för att betraktas som en helhet, men ändå såpass överskådliga att forskaren kan ha dem i åtanke i analysprocessen när meningsenheterna ska prövas mot sin kontext (Graneheim & Lundman, 2004). I vårt fall valde vi att betrakta varje enskild platsannons som en analysenhet. Varje annons gavs ett id-nummer för att underlätta hanteringen.

Materialet i sin helhet lästes igenom upprepade gånger av båda författarna och innehållet diskuterades sedan. Som meningsbärande enheter valdes ord, satser och meningar som motsvarade syftet. Dessa fördes in i en tabell. Då texten i platsannonser till sin karaktär ofta är kortfattad förelåg ofta inget behov av att kondensera texten ytterligare. Därefter skedde en abstrahering av meningsenheterna, som tilldelades koder bestående av ett eller ett par ord. Koderna kontrollerades mot kontexten för att säkerställa att innehållet i koden var troget den ursprungliga texten.

När koderna var framtagna påbörjades arbetet med att skapa kategorier, genom att likheter och skillnader mellan koderna identifierades. För att få en överskådlig mängd material att arbeta med användes koderna från de första tjugo annonserna för att utarbeta kategorier. Under denna del av processen diskuterades vilka kategorier som skulle vara rimliga och olika tolkningsmöjligheter prövades. Abstraheringens giltighet kontrollerades genom att koder och kategorier jämfördes med den ursprungliga texten. När kategorier som täckte samtliga koder från de första tjugo annonserna hade utarbetats, placerades koderna från resten av materialet in i dessa. Därefter beräknades även i hur många annonser varje enskild kategori är representerad. Detta redovisas i tabell 1.

FÖRFÖRSTÅELSE

En relativistisk medvetenhet innebär en medvetenhet om att forskaren som person har betydelse för forskningsprocessen. Förförståelsen är en aspekt av detta (Priebe & Landström, 2012) och begreppet avser föreställningar, antaganden och kunskap som vi använder för att förstå. Den kan både ge oss möjlighet att skapa ny förståelse, och vara ett hinder för det. Vår förförståelse är avgörande för vilken ny förståelse vi kan få (Friberg & Öhlén, 2012).

Författarna har ett intresse för frågor som rör sjuksköterskans profession, och framför allt organisatoriska faktorer som inverkar på yrkesrollen. Därför har vi sedan tidigare viss kunskap om detta vilket ofrånkomligen färgat vår syn på det material vi har bearbetat. Emellertid har vi varit medvetna om detta under hela analysprocessen och har eftersträvat att ta oss an materialet så förutsättningslöst som möjligt.

ETISKA ÖVERVÄGANDEN

Forskaren måste alltid ta hänsyn till etiska krav och reflektera etiskt över den forskning som ämnas göras. Forskning som rör känsliga personuppgifter, innebär ett fysiskt ingrepp eller påverkar försökspersonen fysiskt eller psykiskt, ska etikprövas enligt lag (Hermerén & Vetenskapsrådet, 2011). Då denna studie inte rör personer eller personuppgifter är inte denna etiska aspekt aktuell. Dock krävs, som tidigare nämnts, etisk reflektion. De personer som skrivit och ansvarar för texten i platsannonserna har inte tillfrågats om medgivande till att materialet har använts i denna studie. Dock är alla annonserna offentligt publicerade på internet. Det är inte personliga uttalanden från skribenter eller ansvariga som har granskats, utan relativt standardiserade texter där offentliga organisationer, och inte privatpersoner, är avsändare. Vi anser därför att det inte föreligger några etiska problem med denna studie eller att det som konsekvens av den kan uppstå några problem.

RESULTAT

EGENSKAPER OCH FÖRMÅGOR

Efter bearbetning av textmaterialet i platsannonserna har tio kategorier definierats vilka beskriver vad som eftersöks hos en sjuksköterska. Nedan följer de tio kategorierna i en figur.



Figur 1 – Det som söks hos sjuksköterskan i platsannonsen.

Vidare följer en beskrivning av varje kategori med representativa citat. Numren efter citaten anger id-nummer för platsannonsen.

Sakförhållanden

Denna kategori förekommer i samtliga annonser och beskriver inte sjuksköterskans egenskaper, utan kvalifikationer som är nödvändiga eller meriterande för tjänsten. Exempel på sakförhållanden är sjuksköterskelegitimation, vilket efterfrågas i samtliga annonser, tidigare arbetslivserfarenhet, och, mindre vanligt förekommande, språkkunskaper och körkort. Några annonser anger inga andra önskemål än legitimation.

“Du som söker till oss ska vara legitimerad sjuksköterska med minst ett års yrkeserfarenhet.” (9)

“Det är meriterande om du har utbildning samt erfarenhet inom palliativ vård.” (4)

En lämplig personlighet

Ett mycket vanligt förekommande uttryck i annonserna är begreppet "personlig lämplighet", som i de allra flesta fall inte ges någon ytterligare definition.

"Stor vikt läggs vid personlig lämplighet." (58)

Ibland efterfrågas också egenskaper hos den sökande som handlar om dennes personliga kvalitéer, snarare än om egenskaper som har betydelse för yrkesutövningen. Framför allt handlar dessa egenskaper om att sjuksköterskan ska vara positiv och glad.

"Vi söker medarbetare som är positiva, glada,[...]." (59)

Samarbetsförmåga

Att den eftersökta sjuksköterskan måste kunna arbeta tillsammans med andra är något som ofta framhålls.

"God förmåga i att kommunicera och samarbeta med andra professioner."
(108)

Det handlar både om att i allmänhet kunna samarbeta med kolleger och, mer specifikt, att kunna samverka i team.

"Du trivs med att arbeta i tvärprofessionella [sic] team." (33)

Självständighet

Något som ofta lyfts fram är den sökandes förmåga att självständigt utföra sitt arbete och egenskaper som krävs för detta. Förmågor som att kunna ta initiativ och att organisera sitt arbete är efterfrågade, liksom att vara ansvarstagande och att känna sig trygg i sitt yrkesutövande. Vidare ska sjuksköterskan vara strukturerad, kunna ha helhetssyn och vara trygg i att ta snabba beslut då det krävs.

"Eftersom du är ensam sjuksköterska måste du vara van vid att ta snabba beslut och känna dig trygg i rollen som sjuksköterska." (106)

"Vi ser att du är en strukturerad och självgående person." (49)

Flexibilitet

Flexibilitet är en ofta efterfrågad egenskap hos den sökande. I några fall förekommer "flexibel" och egenskapen "samarbetsförmåga" i samma mening, vilket eventuellt antyder att flexibiliteten är en förutsättning för att kunna samarbeta med andra. I de flesta fall står emellertid denna egenskap för sig själv i texten, utan någon närmare förklaring vad den innebär och utan någon motivering till varför den är viktig för yrkesutövningen.

"Vi söker dig som är flexibel sjuksköterska." (26)

“Du har lätt för att anpassa dig till förändrade omständigheter.” (6)

Engagemang

“Vi söker dig som brinner för kirurgisk omvårdnad.” (69)

Intresse och engagemang hos den sökande beskrivs som viktigt. Vanligen uttrycks en önskan om att den sökande ska ha ett intresse för den specifika vården på avdelningen, men ibland även ett allmänt engagemang.

“Du visar engagemang och vilja i ditt arbete.” (35)

Nyfikenhet och entusiasm är också önskvärda egenskaper. I vissa annonser efterfrågas ett “genuint” och “äkta” intresse hos den sökande.

Positiv till utveckling

Utvecklingsarbete är något som uttrycks som viktigt och det trycks på att den sökande ska vara positivt inställd till detta. Den sökande ska vilja medverka i och i vissa fall driva utvecklingsarbete på arbetsplatsen.

“Arbetar du hos oss ska du vara öppen för utveckling [...] och kunna tänka ‘nytt’.” (5)

“Du [...] vill arbeta både för verksamhetens och gruppens utveckling.” (9)

“Du ser positivt på utveckling och förändring av arbetsplatsen.” (18)

Kunna möta patienter och anhörigas behov

I en del annonser beskrivs ett förhållningssätt den sökande bör ha i mötet med patienter och anhöriga.

“Du är bra på att kommunicera med patienter och närstående, har god empatisk förmåga” (4)

“Du bör ha patienten i fokus” (14)

Denna förmåga motiveras ibland i annonsen genom en kort beskrivning av arbetsuppgiften.

“Då du kommer att arbeta i ett nära samarbete med patienter tycker vi det är viktigt att du är bra på relationsbyggande för att få patienten att känna sig trygg och delaktig i behandlingen.” (24)

Kunna hantera stress

Vissa annonser beskriver att den som eftersöks ska vara en person som kan arbeta under stressiga förhållanden. De sökande ska kunna arbeta i högt tempo och kunna behålla lugnet även när det är mycket att göra. Det finns också exempel på annonser där det uttrycks att man även ska tycka om högt tempo.

“Vi söker dig som gillar högt tempo och är stresstålig.” (53)

“Viktigt för oss är att du [...] är stresstålig [...].” (1)

Lojal

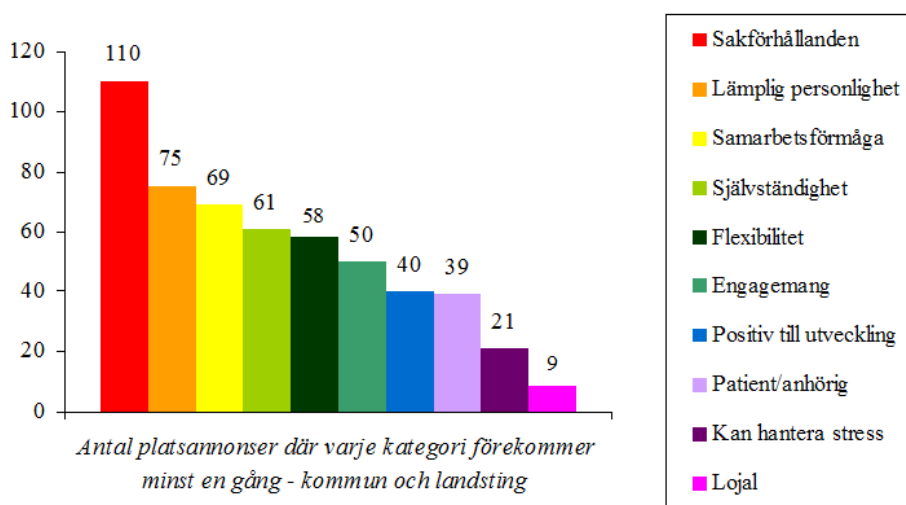
I ett fåtal annonser uttrycks att den sökande ska vara lojal. Någon närmare beskrivning av vad som avses med denna egenskap återfinns inte i annonserna, inte heller något om mot vem lojaliteten ska riktas. Dessutom söks egenskapen pålitlig.

“Vi söker dig som är lojal.” (13)

KVANTIFIERING

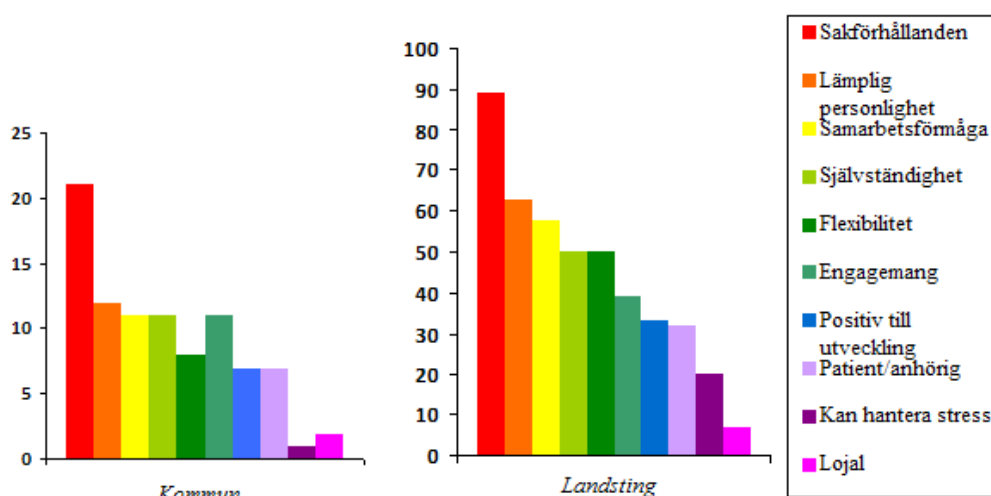
Nedan följer en tabell över antal annonser varje enskild kategori är representerad i. Där märks att samarbetsförmåga värderas högst, förutom legitimation och övriga sakförhållanden, samt en lämplig personlighet. Både landstinget och kommunen som arbetsgivare föredrar en sjuksköterska med samarbetsförmåga, som är självständig och flexibel medan egenskaper som lojalitet och att sjuksköterskan kan hantera stress inte söks lika många gånger. Av båda arbetsgivare eftersöks framför allt en sjuksköterska med en lämplig personlighet.

Tabell 1



Nedan ses en illustration över fördelningen i landsting och kommun som visar att det finns vissa mindre olikheter men fördelningen i efterfrågan av egenskaper skiljer sig

inte nämnvärt mellan kommun och landsting. Observera att det inte är det faktiska antalet som är relevant utan figurens syfte är att ge en bild av fördelningen.



Figur 2 – Illustration över fördelningen av eftersökta egenskaper i kommun respektive landsting.

I kommunen efterfrågas flexibilitet i något lägre grad än i landstinget, där fler önskar en flexibel sjuksköterska. Vidare är engagemang en egenskap som efterfrågas i lite högre grad i kommunen.

DISKUSSION

METODDISKUSSION

Eftersom kvalitativ innehållsanalys är en mycket flexibel metod och det åligger forskarna att bedöma vilken variation som är mest lämpad för just deras aktuella problem (Elo & Kyngäs, 2008), har vi fått lägga mycket tid på att resonera oss fram till vilket som är det mest lämpliga sätt att genomföra denna studie. Resultaten är till stor del beroende av forskarnas förmågor (Elo & Kyngäs, 2008) och det faktum att ingen av författarna har arbetat med innehållsanalys tidigare har sannolikt påverkat undersökningen.

Det har varit utmanande att arbeta fram kategorier som täcker in alla aspekter av materialet, utan att övertolka eller feltolka. Båda författarna har kategoriserat på var sitt håll för att sedan jämföra kategoriseringarna. Vid de tillfällen bristande överensstämmelse uppstått, har vi resonerat oss fram till en lösning. Vi har hela tiden förflyttat oss mellan koderna och texten som helhet, för att i största möjliga utsträckning undvika feltolkning.

Kategorier ska täcka hela materialet, och vara uteslutande gentemot varandra. Dock är det inte alltid möjligt att skapa kategorier som är helt uteslutande (Graneheim & Lundman, 2004). Vid de tillfällen när data har kunnat passa in i mer än en kategori har författarna tagit ställning till vad som är den mest rimliga kategoriseringen. Vi har också prövat olika alternativ till de kategorier som utgör resultatet, men efter överläggningar enats om dessa kategorier som de mest rimliga. Dock vill vi åter påpeka att det inte finns en enda korrekt tolkning, utan flera tolkningar kan vara giltiga (Graneheim & Lundman, 2004). Vidare övervägde vi möjligheten att bilda

huvudkategorier av kategorierna, men fann det inte meningsfullt. Abstrahering ska ske så långt det är möjligt och rimligt (Elo & Kyngäs, 2008). Vi valde att stanna vid de kategorier vi fått fram eftersom de väl motsvarar syftet, och ansåg att ytterligare abstrahering inte vore rimligt utifrån materialet.

En meningsenhet är en meningsbärande del av texten, som hör ihop genom innehåll och sammanhang. Meningsenhet är inte detsamma som analysenhet. Ett beslut i arbetsprocessen är att välja ut vad som storleksmässigt är den mest lämpliga meningsenheten. Att välja att ha enstaka ord som meningsenhet är något som inte rekommenderas eftersom det kan leda till en fragmentering och försvåra kategoriseringen (Graneheim & Lundman, 2004). Emellertid har vi valt att bortse från detta och valt att kunna ha även enstaka ord som meningsenheter, på grund av platsannonserns stil som karaktäriseras av kort och koncentrerad text, ofta bestående av uppräknningar, se Bilaga 1. Utifrån materialet ser vi inte att vi hade kunnat göra på något annat sätt, men förstår invändningarna då vi ibland har stött på svårigheter när meningsenheter varit svårtolkade för att de saknat en tydlig kontext att tolkas emot. Det är en brist i materialet att eftersökta egenskaper ofta bara nämnts med ett ord, utan att specificeras eller förklaras. Vi har varit tvungna att kategorisera utifrån vår tolkning, vilken inte nödvändigtvis har stämt överens med det som avsändaren verkligen haft i åtanke.

På grund av de ramar inom vilka detta arbete har genomförts, har vi varit tvungna att avgränsa vårt urval mer än vi från början hade önskat. Annonser från fler arbetsgivare skulle ha kunnat väljas för större mängd och variation, exempelvis privata arbetsgivare. Några av annonserna i materialet som kom från samma arbetsplatser följde samma mall. I kvantifieringen av resultatet har detta haft viss betydelse. Eftersom samma ordval upprepades flera gånger har de kategorier som de ingår i blivit missvisande stora. Ett exempel på detta är kategorin ”Lojal” som till stor del har sitt ursprung i annonser från en och samma arbetsplats. Dock är det ett fåtal annonser det rör sig om och vi anser därför inte att resultatet i sin helhet är missvisande. Det hade dock kunnat få än mindre betydelse för slutresultatet om urvalet varit större och mer varierat. Att annonserna hämtades från endast två specifika datum anser vi inte har haft betydelse för resultatet. Vi utgår från att texten i platsannonserna inte genomgår så snabba förändringar att vi skulle fått ett material med större variationer om det samlats in på ytterligare några datum, eller under en längre tid. Förändringar skulle troligen kunnat fångas upp genom en jämförande granskning av annonser från en annan tidsperiod, exempelvis annonser publicerade för tio år sedan. Det har dock inte varit möjligt inom ramen för detta arbete.

Annonserna som gällde sommarvikariat var ofta än mer kortfattade än övriga annonser. De uteslöts då vi bedömde att de därför inte skulle ha bidragit med mycket till analysen. Dock skulle de ha haft en påverkan på kvantifieringen av resultatet. Genom att utesluta dessa annonser ville vi undvika den eventuella påverkan som skulle gjort resultatet annorlunda jämfört med om urvalet hade gjorts under en längre tid eller en annan tid på året. Endast annonser riktade till grundutbildade sjuksköterskor inkluderades eftersom detta arbete skrivs på grundutbildningen för sjuksköterskor. Denna exkludering kan även den ha påverkat resultatet. Det aktuella datumet utgjorde forsknings- och utbildningstjänsterna ett fåtal annonser. Dessa annonser var av mycket specifik karaktär. De skulle onekligen gjort materialet mer varierat men uteslöts då vi inte ansåg att de var representativa.

Annonserna från dessa två datum är ett litet urval i den stora mängden platsannonser som produceras i VGR och Västra Götalands kommuner, som vi antar kan representera helheten. Sammantaget anser vi att materialet utifrån förutsättningarna varit brett och varierat och sagt mycket om hur den eftersökta sjuksköterskan ska vara.

Betydligt fler annonser kommer från arbetsgivaren VGR än från de kommunala arbetsgivarna. Många kommuner inom området är inte representerade alls. Detta kan ha påverkat resultatet. Dock är detta ett förhållande som speglar verkligheten.

Resultatet i denna studie är av enbart beskrivande art. Det finns aspekter av materialet som hade kunnat analyseras djupare men på grund av syftet för studien och de begränsade tidsramarna har inte några grundligare analyser gjorts.

Ett resultat anses giltigt om det lyfter fram det som är representativt eller typiskt för det som var avsett att beskrivas. Både urval och analysprocess är av vikt för att detta ska uppnås (Lundman & Graneheim, 2012). Dessa faktorer är utförligt beskrivna i arbetet för att läsaren själv ska kunna bilda sig en uppfattning om denna studies giltighet. Citat från annonserna hjälper också läsaren att bedöma giltigheten, liksom tabeller presenterade i bilagor som visar alla meningsbärande enheter (Bilaga 1), respektive exempel på hur annonser analyserats (Bilaga 2).

Tillförlitlighet innebär att forskarna noggrant motiverar sina ställningstaganden under processen (Lundman & Graneheim, 2012). Båda författarna har läst hela materialet och genomfört analysen både enskilt och gemensamt. Vid alla steg i analysen har vi gjort överväganden och diskuterat olika tolkningsmöjligheter. Detta bidrar till att öka tillförlitligheten.

RESULTATDISKUSSION

Sjuksköterskan i platsannonserna är en person som, förutom innehavare av sjuksköterskelegitimation och eventuell erfarenhet, är engagerad och flexibel, både kan samarbeta och arbeta självständigt och kan bygga relationer till patient och anhöriga. Sjuksköterskan som söks ska ha en positiv inställning till utvecklingsarbete, kunna förhålla sig till stress på arbetsplatsen, vara glad och positiv och i vissa fall lojal. Vidare förs en diskussion kring hur dessa önskade egenskaper förhåller sig till de faktiska krav som ställs på sjuksköterskor.

En del av det som återfinns i resultatet kan relateras till innehållet i Socialstyrelsens kompetensbeskrivning (2005) och ICN:s etiska kod (2014), exempel på detta är kategorin som berör utveckling av vården. Sjuksköterskan ska kunna visa empati och respekt mot patienter. Samarbetsförmåga såväl som en förmåga att arbeta självständigt är förutsättningar för att kunna utföra arbetet. Ur dessa aspekter stämmer bilden av sjuksköterskan i platsannonsen väl överens med kompetensbeskrivningen. Kompetensbeskrivningen och den etiska koden innehåller dock mycket som inte återfinns i annonserna. Att ha en humanistisk människosyn och förmåga att ifrågasätta och reflektera är några få exempel på delar i kompetensbeskrivningen som inte har motsvarigheter i platsannonsernas text. Att ha självkännedom, som är viktigt för att kunna förbättra sitt sätt att kommunicera med patienter (Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009) efterfrågas ej, inte heller efterfrågas en modig sjuksköterska, trots att det kan vara en förutsättning för

att sjuksköterskan ska kunna ta sin roll som patientens talesperson (Fagerberg, 2003). Kanske ses de utelämnade delarna som självklara och därför onödiga att nämna. Eftersom kompetensbeskrivningen avser att definiera legitimerade sjuksköterskors yrkesutövning borde dock hela dess innehåll vara självklart för alla som är behöriga att söka de lediga sjukskötersketjänsterna. Vissa delar nämns gång på gång i platsannonserna trots att de redan ingår i yrkesbeskrivningen, samtidigt som annat utelämnas. Detta kan tyda på att vissa saker ses som viktigare än andra.

Även om vissa av platsannonsernas beskrivningar av sjuksköterskans önskade egenskaper och förmågor har motsvarigheter i kompetensbeskrivningen, har inte alla det. Att sjuksköterskan ska vara flexibel, stresstålig och lojal är egenskaper som inte nämns i formella dokument som styr yrkesutövningen. Dessa egenskaper illustrerar något som inte bara handlar om sjuksköterskan som professionell yrkesutövare. Snarare beskrivs ett förhållande till arbetsplatsen och förmågor som ger förutsättningar att utföra sitt arbete under vissa specifika omständigheter. För att tolka detta får vi vända oss till källor som beskriver sjuksköterskans arbetsvillkor bortom det som regleras i dokumenten.

De reformer som sammanfattas under begreppet NPM har påverkat arbetsvillkoren för de yrkesverksamma inom offentlig sektor (Rosengren, 2014). Sjuksköterskan är inget undantag från detta. Även inom sjukvården finns nu en tanke om att verksamheterna ska gå med ekonomisk vinst. Kraven på kostnadseffektivitet leder till återkommande rationaliseringar och förändringar (Hasselbladh & Bejerot, 2008). Arbetet utvärderas efter vilka resultat som uppnåts. Hälso- och sjukvården är idag komplex och svåröverblickbar (Rosengren, 2014). För många sjuksköterskor har arbetssituationen blivit allt tuffare, och i och med det har inte bara de yrkesmässiga kraven höjts, utan även de krav som ställs på ens person (Selberg, 2012). Utvecklingen mot en mer personcentrerad vård försvåras av tidsbrist och resultatstyrning (Bolster & Manias, 2010 & Rapport et al., 2010). Låt oss med detta i åtanke betrakta den sjuksköterska som eftersöks i platsannonserna.

Självständighet är en vanligt förekommande önskad egenskap i platsannonserna. NPM förespråkar resultatstyrning (Hasselbladh & Bejerot, 2008), arbetet är alltså inte längre detaljstyrt. Därur kan vi utläsa att det åligger medarbetaren att tänka ut hur resultaten ska uppnås. Det kräver rimligen ett stort mått av självständighet, ansvarstagande och förmåga att själv strukturera sitt arbete. I en detaljstyrd verksamhet är det viktigare att följa de noga beskrivna detaljerna. Den noggranna och skötsamma, men inte särskilt självständiga arbetstagare, som Tengblad (2006) beskriver, skulle passa in i en detaljstyrd verksamhet, men skulle få svårt att verka i dagens organisation. Initiativtagande och självgående medarbetare är en nödvändighet i en resultatstyrd organisation.

I kontrast till ovanstående står det paradoxala faktum att NPM i praktiken har lett till kontroll av arbetet. Arbetet ska vara resultatstyrt och resultaten utvärderas genom att mätas. För att resultaten ska kunna mätas måste målen vara mätbara (Hasselbladh & Bejerot, 2008). Det är inte möjligt att objektivt mäta alla aspekter av sjuksköterskans arbete. Kraven på mätbarhet skulle kunna styra vilka uppgifter som ägnas mest uppmärksamhet. Uppfyllande av de mätbara målen förbättrar resultaten, men tar kanske tid ifrån de delar av sjuksköterskans arbete som inte går att mäta. Att exempelvis etablera god kontakt med en patient låter sig knappast utvärderas med objektiva mått. I strävan efter att av ekonomiska skäl försöka uppfylla de mätbara målen skulle de mindre mätbara delarna av arbetet riskera att hamna i skymundan.

Sjuksköterskan kan hamna mitt emellan ekonomins och omvårdnadens värderingar, vilket är den konflikt som Rosengren (2014) beskriver kan drabba alla professioner i hälso- och sjukvården. I ljuset av detta är det intressant att lyfta fram de, visserligen få, platsannonser som eftersöker en lojal sjuksköterska. Annonserna specificerar inte mot vem lojaliteten ska riktas. Den konflikt som Rosengren (2014) beskriver är en realitet för många sjuksköterskor idag. Mot vem ska sjuksköterskan vara lojal, när arbetet innebär en konflikt mellan ekonomi och omvårdnad? Mot arbetsgivaren? Mot patienten? Texten i annonserna ger ingen vägledning om hur lojaliteten ska ta sig uttryck. Vi fruktar att det som avses här är lojalitet mot arbetsgivaren eller organisationen. Det är i så fall problematiskt med tanke på att en av sjuksköterskans uppgifter är att föra patientens talan (Socialstyrelsen, 2005). Denna uppgift kan riskera att bli lidande om sjuksköterskan inte är modig och självsäker nog att hävda patientens rätt (Fagerberg, 2003). Mod och god självkänsla är inte något som eftersöks i annonserna, inte heller att sjuksköterskan ska kunna eller vilja föra patientens talan.

Flexibilitet är något som efterfrågas i många av platsannonserna. Dessutom nämner Rosengren (2014) flexibilitet som en egenskap som är önskvärd i medarbetarskapet. Tengblad (2006) nämner att en medarbetare ska ha förändringsförmåga. Annonserna beskriver ibland att medarbetaren ska kunna hantera snabbt uppkomna situationer och tycka om omväxling. Ofta står dock flexibilitet nämnd som en önskad egenskap utan vidare förklaring. Vad som specifikt avses i annonserna är då svårt att veta. Det är rimligt att anta att det som söks är ett slags anpassningsförmåga. Flexibilitet bör också vara besläktat med det som Tengblad benämner förändringsförmåga. Rationaliseringar och omorganiseringar är konsekvenser av de krav på kostnadseffektivitet som NPM medfört (Hasselbladh & Bejerot, 2008). Det skapar en instabil arbetssituation som präglas av ofta återkommande förändringar. För att kunna arbeta under sådana förhållanden krävs en person som kan anpassa sig till ändrade omständigheter. Tengblad (2006) skriver att förändringsförmåga är att på uppmaning vara beredd att förändra sitt arbetssätt. Kanske kan flexibiliteten i platsannonserna ses som ett uttryck för att medarbetaren ska vara beredd att förändra sig utifrån arbetsgivarens önskemål, och acceptera de förändringar som ska genomföras. Emellertid måste bilden nyanseras något. Eftersom det utifrån platsannonserna inte kan avgöras vad som verkligen avses med den önskade egenskapen kan andra förklaringar till varför den söks inte uteslutas. Sjuksköterskan ska kunna anpassa vården utifrån patienternas behov och även det kräver flexibilitet (McCormack & McCance, 2006 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009). God vård är individanpassad (Attree, 2000) vilket kräver anpassningsförmåga hos sjuksköterskan. På vissa arbetsplatser kan arbetsuppgifterna till sin natur vara mycket varierade och förändra sig snabbt, vilket också kräver en sjuksköterska som kan anpassa sig efter situationen. Begreppet kan alltså innehålla mycket och röra såväl omvårdnadsarbetet som medarbetarens roll i organisationen. Detta kan kanske vara en fördel vid författandet av platsannonser då det fångar något som behövs för många olika delar av arbetet. Samtidigt överlämnar det åt läsaren att uttolka vad som avses. Kanske kan den sökande identifiera sig med vissa aspekter av uttrycket, men inte andra. Den flexibilitet som krävs av sjuksköterskan för att ge god, individuellt anpassad omvårdnad borde vara något som varje sjuksköterska har med sig från sjuksköterskeutbildningen. Att flexibilitet trots detta så ofta nämns skulle kunna tolkas som att det är något som söks som går utöver själva omvårdnadsarbetet och istället säger något om ett önskvärt förhållningssätt till organisationen.

Relaterat till de ständiga förändringarna finns i NPM även ett ideal om utvecklings- och förbättringsarbete. Detta motiveras med dels en vilja att öka kostnadseffektiviteten, dels en vilja att öka kvalitén på verksamheten (Hasselbladh & Bejerot, 2008) och omvårdnaden. Trots att utvecklingsarbete är ett av sjuksköterskans huvudområden (Socialstyrelsen, 2005 & ICN, 2014) är det uppenbarligen nödvändigt att betona det i platsannonserna. Detta kan vara ett uttryck för att det kan vara svårt att rekrytera sjuksköterskor intresserade av utvecklingsarbete och att det därför finns behov av att uttryckligen söka efter det. En annan möjlig tolkning är att det är ett tecken på hur viktigt utvecklingsarbetet anses vara i organisationerna idag. Att flexibilitet liksom ett intresse för utveckling så ofta eftersöks kan ses som uttryck för en medarbetare som ska förhålla sig till ett arbetsliv präglad av förändringar. Antingen ska medarbetaren kunna anpassa sig efter förändringarna, eller vara med att driva och genomföra dem.

Ibland efterfrågas det i platsannonserna att sjuksköterskan ska kunna hantera stress. Det säger något om den eftersökta sjuksköterskan, men antyder också något om situationen på arbetsplatsen. NPM har för stora delar av sjuksköterskekåren medfört en ökad arbetsbelastning (Selberg, 2012) och kanske är det som en konsekvens av detta som egenskapen stresstålighet eftersöks. Det söks en sjuksköterska som ska kunna hantera den höga belastning arbetet innebär. Selberg (2012) skriver om hur en ansträngande arbetssituation kan öka kravet på att en medarbetare ska passa in i arbetsgruppen och att toleransen för olikhet blir mindre under sådana förhållanden. Att det i en del platsannonser söks en medarbetare med vissa personliga egenskaper, egenskaper som möjligen inte direkt påverkar yrkesutövningen, kan ses som ett uttryck för att det söks en viss typ av medarbetare till arbetsplatsen. Uttrycket ”personlig lämplighet” avser i praktiken bland annat att den sökandes normer ska stämma överens med de normer som finns på arbetsplatsen (Bromander, 2012). Det söks alltså i annonserna till viss del en medarbetare med en speciell personlighet och specifika normer, som ska göra att denne passar in i arbetsgruppen. Uttrycket personlig lämplighet är mycket vanligt förekommande i platsannonser och knappast något unikt för vårt material. Att en arbetsgivare söker den mest lämpliga personen till tjänsten är heller inget överraskande, men i en ansträngande arbetssituation finns det ytterligare motivation att söka efter en medarbetare som passar väl in i gruppen.

Det är värt att uppehålla sig vid den bild av arbetsplatsen som lyser igenom, när en stresstålig medarbetare eftersöks. Det antyder att arbetsbelastningen är hög på arbetsplatsen. Det har ofrånkomligen en betydelse för omvårdnadsarbetet. Tidspress kan leda till att medicinska uppgifter prioriteras och att den personcentrerade omvårdnaden åsidosätts (Ekman et al., 2011). Arbetet med att göra vården personcentrerad istället för sjukdomscentrerad går långsamt på grund av tidsbrist och prestationskrav i organisationerna. Tidsbrist har angetts som förklaring för att omvårdnadsperspektivet i vården ibland är svagt, och detta kan leda till att sjuksköterskor känner sig splittrade mellan omvårdnadens teori och verkligheten på arbetet (Wolf, Ekman & Dellenborg, 2012). Organisatoriska faktorer som minskad personalstyrka och stress påverkar vårdkvalitén då det ökar risken att vården blir uppgiftsorienterad snarare än personcentrerad. Det försämrar möjligheterna för sjuksköterskan att ha en helhetssyn på patienten och har en negativ inverkan på såväl patienters som sjuksköterskors välbefinnande (Fagerberg, 2003).

Engagemang är en viktig ingrediens i medarbetarskapet (Hällstén & Tengblad, 2006 & Rosengren, 2014) och det är också en vanligt efterfrågad egenskap i platsannonserna. Den sökande ska ha ett intresse för arbetet. Ibland specificeras detta

med att den sökande ska ha ett ”genuint” eller ”äkta” intresse. Att en medarbetare ska vara intresserad och engagerad i sitt arbete är inte oväntat eller orimligt och i sjuksköterskans yrkesutövning har det också betydelse för vårdrelationen, då patienter upplever det som positivt när sjuksköterskan är engagerad (Kralik, Koch & Wotton, 1997; Attree, 2000; McCormack & McCance, 2006 & Berg & Danielsson, 2007). Engagemang hos sjuksköterskan kan göra att patienten känner sig sedd som person (Kralik, Koch & Wotton, 1997). Sjuksköterskans engagemang har alltså en betydelse för att vården blir god och personcentrerad. Det är just formuleringen ”äkta engagemang” som är intressant att diskutera. Björk (2012) menar att en tendens i dagens arbetsliv är att det inte bara är det medarbetaren gör som har betydelse, utan också hur medarbetaren är. När det uttrycks att den sökta medarbetaren ska ha ett äkta engagemang, inte bara vara förmögen att visa engagemang, är det något i den sökandes inre som efterfrågas. Det för tankarna till en historisk bild av sjuksköterskan, som drevs av ett kall och skulle ha ett starkt personligt engagemang och intresse i sitt arbete (Andersson, 2002). Det ”äkta” engagemanget verkar gå som en röd tråd genom sjuksköterskeyrkets historia men motiveras på olika sätt genom tiderna.

De egenskaper som framkommit som önskvärda hos sjuksköterskor i platsannonserna stämmer delvis överens med de egenskaper som efterfrågas hos sökande även i andra branscher. Själständighet, samarbetsförmåga, flexibilitet och personlig lämplighet är vanligt förekommande önskemål i platsannonser (Helgesson, 2011), och de annonser som granskats i denna studie är inga undantag. Å ena sidan kan detta vara ett tecken på att uttrycken i platsannonser följer vissa språkliga konventioner och därför liknar varandra, oavsett till vilket slags arbete de avser locka en sökande. Det är nog en aspekt som inte ska underskattas. Å andra sidan antyder likheterna att det ställs liknande krav på medarbetare oavsett bransch. En av idéerna i NPM är en strävan efter att göra den offentliga sektorn mer lik företag inom den privata sektorn (Hasselbladh & Bejerot, 2008). Att de egenskaper som söks hos sjuksköterskan till viss del är samstämmiga med de som söks hos medarbetare i den privata sektorn skulle kunna antyda att de båda arenorna har närmat sig varandra. Liknande krav ställs på medarbetarna för att privat och offentlig sektor liknar varandra.

Vilka egenskaper är det som inte nämns i platsannonserna? I en enda annons i materialet söks en sjuksköterska med analytisk förmåga. Det är den enda gång något liknande söks. Ingen efterfrågar en reflekterande, eftertänksam eller kritiskt tänkande sjuksköterska, trots att det är förmågor en sjuksköterska ska ha (Socialstyrelsen, 2005 & SFS 2006:1053). God självkänedom hos sjuksköterskan förbättrar omvårdnaden (McCormack & McCance, 2006 & Fleischer, Berg, Zimmerman, Wüste & Behrens, 2009) men efterfrågas inte. Vad betyder avsaknaden av sådana egenskaper? Ses de som så självklara att de inte ens är värda att nämna, eller är de inte eftertraktade? Utifrån vårt material och vårt perspektiv kan vi inte dra några slutsatser om det, men tycker ändå att frågan är värd att ställas och överlämnar frågan åt läsaren att fundera på.

Innan vi gjorde oss bekanta med platsannonserna förväntade vi oss att egenskaper som beskrev sjuksköterskans förhållningssätt till patienter och anhöriga skulle vara i fokus. Under sjuksköterskeutbildningen har vi lärt oss mycket om relationen mellan patient och sjuksköterska och det är något som vi uppfattar som centralt i sjuksköterskans yrkesutövning. I annonserna nämns detta men tar inte den framträdande plats som vi förväntade oss. Den uttryckliga önsknigen att

sjuksköterskan ska kunna arbeta personcentrerat förekommer endast i enstaka annonser. Samtidigt återfinns många önskade egenskaper som kan vara kopplade till detta, till exempel flexibilitet och engagemang som är viktigt för att kunna ge en god och individanpassad vård (Attree, 2000; McCormack & McCance, 2006 & Berg & Danielson, 2007). Dock sägs det inte uttryckligen att dessa egenskaper handlar om sjuksköterskans förmåga att relatera till patienten. De kan lika gärna handla om sjuksköterskans förhållningssätt till arbetsgivaren, och mot bakgrund av hur arbetsförhållandena ser ut är en sådan tolkning inte orimlig. Ur platsannonserna kan inte utläsas vad som egentligen avses.

Utvecklingen mot en mer personcentrerad vård kan försvåras av organisatoriska faktorer (Bolster & Manias, 2010 & Rapport et al., 2010). Då vården ska utformas i samråd med patienten (SFS 1982:763) krävs god kommunikation. För att åstadkomma en god kommunikation mellan patienter och vårdare krävs att detta värdesätts av både individer och organisation (Attree, 2000). Den personcentrerade vården riskerar att åsidosättas när arbetsförhållandena är pressade (Wolf, Ekman & Dellenborg, 2012). I vissa platsannonser framträder bilden av en stressig arbetsplats då sjuksköterskan ska vara stresstålig. Detta kan indikera att det på arbetsplatsen inte råder goda förutsättningar för att ge personcentrerad omvårdnad. Förmågan att ge god omvårdnad är bara en liten del av det som söks hos sjuksköterskan i platsannonserna. Vad som också söks är en sjuksköterska som ska kunna utföra sitt arbete under omständigheter som inte är optimala för att ge god omvårdnad. Det innebär att sjuksköterskan kanske kommer behöva ge avkall på, samt handla i konflikt med en strävan att ge god och individuellt anpassad omvårdnad.

Slutsats

Slutligen, den sjuksköterska som examineras från grundutbildningarna är expert inom omvårdnad. Att eftersöka en sjuksköterska som är något annat än detta torde påverka den omvårdnad som ges. Det är rimligt att anta att då en god medarbetare eftersöks är det vad som anställs. God omvårdnad kräver mer än en medarbetare, därför framhålls härmed vikten av att söka en kompetent omvårdnadsexpert för att få bästa möjliga omvårdnad. Vi har tolkat de egenskaper som söks hos sjuksköterskor i platsannonserna mot en bakgrund av NPM och resonerat kring hur det stämmer överens med vad som formellt krävs av sjuksköterskan och hur sjuksköterskan ska vara för att kunna ge god omvårdnad. Denna uppsats bidrar med ett av alla de perspektiv som behövs för att förstå vad som eftersöks hos sjuksköterskan idag.

Platsannonsen utgör trots sin kortfattade utformning en innehållsrik text som kan berätta mycket, och är därför intressant att ha som analysobjekt. Vårt intresse riktades till en början mot att göra en jämförande undersökning av platsannonser över tid, för att se hur bilden av den ideala sjuksköterskan hade förändrats genom årtiondena. På grund av avgränsningsskäl var vi tvungna att avstå från det och låter därmed någon annan få möjlighet att beforska detta ämne, som vi tror kan säga mycket om sjuksköterskan både förr och nu. Andra förslag till vidare forskning är en jämförande undersökning mellan privata och offentliga arbetsgivare, eller en analys ur genusperspektiv.

REFERENSER

Almqvist, R. M. (2006). *New public management: NPM: Om konkurrensutsättning, kontrakt och kontroll*. Malmö: Liber.

Andersson, Å. (2002). *Ett högt och ädelt kall: kalltankens betydelse för sjuksköterskeyrkets formering 1850-1933* (Doktorsavhandling, Skrifter från institutionen för historiska studier, 1). Umeå: Umeå universitet. Tillgänglig: <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:452290/FULLTEXT01.pdf>

Attree, M. (2001). Patients' and relatives' experiences and perspectives of 'good' and 'not so good' quality care. *Journal of Advanced Nursing*, 33(4), 456-466. doi:10.1046/j.1365-2648.2001.01689.x

Bejerot, E. (2008). Patienten i centrum - ett tvingande styrningsideal. I H. Hasselbladh, E. Bejerot & R. Å. Gustafsson (red.), *Bortom new public management: Institutionell transformation i svensk sjukvård* (s. 137 - 154). Lund: Academia adacta.

Berg, L. & Danielson, E. (2007). Patients' and nurses' experiences of the caring relationship in hospital: An aware striving for trust. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 21:500-506.

Björk, N. (2012). *Lyckliga i alla sina dagar: Om pengars och människors värde*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Blomgren, M. (1999). *Pengarna eller livet?: Sjukvårdande professioner och yrkesgrupper i mötet med en ny ekonomistyrning*. (Doktorsavhandling. Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet, 78). Uppsala: Uppsala universitet.

Bromander, S. (2012). *Personlig lämplighet. Värderingsgrund vid rekrytering* (Masteruppsats). Jönköping: Internationella Handelshögskolan, Högskolan i Jönköping. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:538710/FULLTEXT01.pdf>

Ekman, I., Kjellgren, K., Lidén, E., Öhlén, J., Olsson, L., Rosén, H., . . . Hälsouniversitetet. (2011). Person-centered care--ready for prime time. *European Journal of Cardiovascular Nursing: Journal of the Working Group on Cardiovascular Nursing of the European Society of Cardiology*, 10(4), 248. doi:10.1016/j.ejcnurse.2011.06.008

Elo, S. & Kyngäs, K. (2008). The qualitative content analysis process. I *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.

Fagerberg, I. (2004). Registered nurses' work experiences: Personal accounts integrated with professional identity. *Journal of Advanced Nursing*, 46(3), 284-291. doi:10.1111/j.1365-2648.2004.02988.x

- Fleischer, S., Berg, A., Zimmermann, M., Wüste, K., & Behrens, J. (2009). Nurse-patient interaction and communication: A systematic literature review. *Zeitschrift Für Gesundheitswissenschaften*, 17(5), 339-353. doi:10.1007/s10389-008-0238-1
- Friberg, F. & Öhlén, J. (2012). Fenomenologi och hermeneutik. I M. Henricsson (red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad* (s.344-370). Lund: Studentlitteratur.
- Gerhardsen, H. (2009). Förmåga. *Norstedts svenska synonymordbok: 196.000 synonymer*. Stockholm: Norstedt.
- Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. I *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112.
- Hasselbladh, H. & Bejerot, E. (2008). New public management - en problematisering i tiden. I H. Hasselbladh, E. Bejerot & R. Å. Gustafsson (red.), *Bortom new public management: Institutionell transformation i svensk sjukvård* (s. 7 - 23). Lund: Academia adacta.
- Hermerén, G., & Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. (No. 2011:1). Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Helgesson, K. (2011). *Platsannonser i tiden. Den orubricerade platsannonsen 1955-2005* (Doktorsavhandling, Göteborgsstudier i nordisk språkvetenskap, 15). Göteborg: Institutionen för svenska språket, Göteborgs universitet. Tillgänglig: <http://hdl.handle.net/2077/24989>
- Hällsten, F. & Tengblad, S. (2006). Medarbetarskap i praktiken. I F. Hällsten & S. Tengblad (red.), *Medarbetarskap i praktiken* (s. 9-32). Lund: Studentlitteratur.
- International Council of Nurses (2014) *ICN:s etiska kod för sjuksköterskor*. Hämtad 2014-04-04 från http://www.swenurse.se/Global/Publikationer/Etik-publikationer/Sjukskoterskornas.etiska.kod_2014.pdf
- Jakobsson, E. & Lütznén K. (2009). Omvårdnad som profession och akademiskt ämne. I A. Ehrenbrg & L. Wallin (red.), *Omvårdnadens Grunder. Ansvar och utveckling* (s.23-45). Lund: Studentlitteratur.
- Kasén, A. (2002). *Den vårdande relationen*. Åbo: Åbo akademis förlag.
- Kralik, D., Koch, T. & Wotton, K. (1997). Engagement and detachment: understanding patients' experiences with nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 26:399- 407.
- Lundman, B. & Graneheim, U.H. (2012). Kvalitativ innehållsanalys. I B. Granskär & B. Höglund-Nielsen (red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (s.187-201). Lund: Studentlitteratur.
- McCormack, B. & McCance, T. V. (2006). Development of a framework for personcentred nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 56(5), 472-479. doi:10.1111/j.1365-2648.2006.04042.x

Nationalencyklopedin. (2014a). *Egenskap*. Hämtad 2014-05-09 från http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/sve/egenskap?i_h_word=egenskap

Nationalencyklopedin. (2014b). *Förmåga*. Hämtad 2014-05-09 från http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/sve/förmåga?i_h_word=förmåga

Nationalencyklopedin. (2014c). *Hälsa- och sjukvård*. Hämtad 2014-05-15 från <http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/hälsa-och-sjukvård>

Nationalencyklopedin. (2014d). *Profession*. Hämtad 2014-05-29 från <http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/profession>

Priebe G. & Landström, C. (2012). Den vetenskapliga kunskapens möjligheter och begränsningar – grundläggande vetenskapsteori. I M. Henricsson (red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad* (s.31-51). Lund: Studentlitteratur.

Rosengren, K. (2014). *Vårdledarskap: Att utveckla och förbättra framtidens vård och omsorg*. Lund: Studentlitteratur.

Selberg, R. (2012). *Femininity at work: Gender, labour, and changing relations of power in a swedish hospital*. Lund: Arkiv.

SFS 1982:763. *Hälsa- och sjukvårdslag*. Stockholm: Socialdepartementet.

Socialstyrelsen. (2005). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. Hämtad 2014-04-01 från http://www.socialstyrelsen.se/lists/artikelkatalog/attachments/9879/2005-105-1_20051052.pdf

Svensk Sjuksköterskeförening. (2014). *Svensk sjuksköterskeförening om... Omvårdnad och god vård*. Hämtad 2014-06-02 från http://www.swenurse.se/Global/Publikationer/SSF%20om-publikationer/OM.Omvardnad.och.god.vard_april_2014.pdf

Svensk Sjuksköterskeförening. (2010). *Svensk sjuksköterskeförening om... Personcentrerad vård*. Hämtad 2014-06-02 från http://www.swenurse.se/Global/Publikationer/SSF%20om-publikationer/OM.Personcentrerad.vard_webb.pdf

Svensk Sjuksköterskeförening. (2009). *Svensk sjuksköterskeförening om... Sjuksköterskans profession*. Hämtad 2014-06-02 från http://www.swenurse.se/Global/Publikationer/SSF%20om-publikationer/OM.sjukskoterskans.profession_webb.pdf

Tengblad, S. (2006). Från arbetstagare till medarbetare. I F. Hällsten & S. Tengblad (red.), *Medarbetarskap i praktiken* (s. 33-53). Lund: Studentlitteratur.

Thylefors, I. (2013). *Babels torn: Om tvärprofessionellt teamsamarbete*. Stockholm: Natur & kultur.

Wolf, A., Ekman, I. & Dellenborg, L. (2012). Everyday practices at the medical ward: A 16-month ethnographic field study. *BMC Health Services Research*, 12:184.

REFERENSER 2

Annons 1-89 hämtade från: Västra Götalandsregionen. *Jobbportalen - Västra Götalandsregionen*. Hämtade 2014-03-25 från <http://www.vgregion.se/jobbportalen>

Annons 101 hämtad från: Borås Stad. *Lediga jobb - Borås*. Hämtade 2014-04-19 från <http://www.boras.se/kategorisidor/naringslivocharbete/naringslivocharbete/ledigajobb/ledigajobb.4.7243a9a4125d5ad4db1800018230.html>

Annons 102 hämtad från: Dals-Eds kommun. *Lediga jobb, Dals-Eds kommun*. Hämtad 2014-04-19 från <http://www.dalsed.se/arbete-naringsliv/lediga-jobb,-dals-eds-kommun/>

Annons 103-108 hämtade från: Göteborgs Stad. *Lediga Jobb i Göteborgs Stad - Göteborgs Stad*. Hämtad 2014-04-19 från http://goteborg.se/wps/portal/invanare/jobb/lediga-jobb-i-goteborgs/!ut/p/b1/hcvJDoIwFIXhZ_EBTC9D6HVZE0EoIFMjsCHEASFQMCUsfHoxro1n9yffISUptjogpZahUyQ5KWW9tE09t6Os-0-XVhVpXox7jcHJ2dngZjyyQ-6jmgrKfYAP8bg379YAa0cgC8AXAHD-CAEGgY4FslIDmaVdjB5vmgUV334Spek28VHvEfXQIZcjKpZgqw11QsiN1GXwfNqOW1Feo57fX5IZ07os3EZP1GesQ0Jj-NwI0PZo4Zs8wb1_VUV/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Annons 109 hämtad från: Hjo kommun. *Lediga jobb - www.hjo.se*. Hämtad 2014-04-19 från <http://www.hjo.se/Startsida/Om-kommunen/Arbeta-hos-oss1/Arbeta-hos-oss/>

Annons 110 hämtad från: Lerums Kommun. *Lediga Jobb - Lerums Kommun*. Hämtad 2014-04-19 från <http://www.lerum.se/Kommun-och-politik/Lediga-jobb/>

Annons 111-112 hämtade från: Lilla Edets kommun. *Lediga jobb - Lilla Edets kommun*. Hämtad 2014-04-19 från <http://www.lillaedet.se/naringslivarbete/jobbahososs/ledigajobb.712.html>

Annons 113--115 hämtade från: Stenungsunds Kommun. *Lediga Jobb Stenungsunds Kommun*. Hämtad 2014-04-19 från http://www.aditrorecruit.com/External/OJCustomer3/AssignmentList.aspx?customerquery=yplx7adEVitsDPgwrqUq3hbJ_Azx2QpTiWzeqLgNU7pE1

Annons 116-120 hämtade från: Trollhättans Stad. *Lediga jobb. Trollhättans Stad*. Hämtad 2014-04-19 från <http://www.trollhattan.se/Startsida/Lediga-jobb/>

Annons 121 hämtad från: Vara Kommun. *Lediga jobb - www.vara.se*. Hämtad 2014-04-19 från <http://www.vara.se/naringslivarbete/jobbaivarakommun/jobbahososs/ledigajobb.4.3ac77362127671163d580001785.html>

BILAGA 1

Engagemang: ...arbetsvillig; ...engagerad; ...intresse för att arbeta med människor i utsatta livssituationer.; ...kan skapa engagemang; ...med ett genuint intresse för palliativ vård; ...med intresse av psykiatriskt arbete; ...med intresse för beroendevård; ...med intresse för psykiatri; ...och du är engagerad...; ...och en positiv inställning till arbetet; ...och engagemang.; ...och entusiastiska medarbetare; ...och har en vilja att utvecklas inom din profession.; ...och har ett intresseområde inom kardiologi och akutsjukvård.; ...och har ett stort engagemang i ditt arbete.; ...och som vill arbeta i patienternas hemmiljö.; ...och vilja arbeta med äldre människor; ...och är intresserad av att arbeta inom hjärt- och lungsjukvård.; ...samt mån om både kvalitet och patientsäkerhet; ...tycker om utmaningar; ...vilja att arbeta på en medicinsk akutvårdsavdelning; ...är driven; ...är intresserad av psykiatri; [intresserad av att utveckla...] och din egen kompetens...; [tycker om] att arbeta i vård med komplicerade sjukdomstillstånd.; Du ska tycka om att arbeta med teknisk utrustning då detta tillhör en del av det dagliga arbetet; Du ska vara intresserad av att tala inför grupper...; Du som söker har ett stort intresse för barnsjukvård...; Du som är sjuksköterska och är... nyfiken på att möta människor i alla åldrar från hela världen; Du visar engagemang och vilja i ditt arbete...; Du visar ett genuint intresse för barnsjukvård...; Har ett stort engagemang; har ett stort intresse för ambulanssjukvård.; Nyfikenhet...; och [gillar] utmaningar, då är du rätt person för oss!; och din personliga utveckling.; och med ett genuint intresse för den äldre människan; Samverkan med våra öppenvårdsmottagningar och socialtjänst är en stor del av arbetet, vilket förutsätter intresse...; sjuksköterska natt med intresse för rättspsykiatri; Utmanas du av att kombinera den medicinskt avancerade omvårdnaden och mötet med patienter/närstående i utsatta livssituationer, kommer du att trivas bra hos oss.; Vi behöver sjuksköterskor som är intresserade av akutpsykiatri; Vi söker dig med intresse för äldreomsorg; Vi söker dig som brinner för kirurgisk omvårdnad; Vi söker dig som tycker att det är en utmaning att möta patienter i det akuta skedet; Vi söker dig som är intresserad av att arbeta med både barn och vuxna och tycker att ett sådant arbetssätt är något du motiveras och inspireras av; Vi söker nu nya medarbetare som vill höja sin kompetens genom att lära sig båda specialiteterna.; Viktigt för oss är att du är intresserad av kirurgisk vård; Är du intresserad av att ge en god och omsorgsfull vård till våra äldre på äldreboendena så är detta något för dig.; Är du intresserad av hemsjukvård och tycker om att arbeta natt; Är du intresserad av ortopedi.

Flexibilitet:

...flexibel.; ...och du snabbt kan ställa om; ...och kan hantera hastigt uppkomna situationer med bibehållet lugn;...och vill arbeta på det lilla sjukhuset vilket innebär att ibland får ta tag i saker som kanske inte alltid ingår i arbetsuppgifterna på ett större sjukhus.; ...trivs med en varierande arbetsdag så kommer du passa bra hos oss.; ...vill och kan arbeta under flexibla förhållanden; Arbetet förutsätter hög flexibilitet; De inplanerade arbetsuppgifterna kan hastigt förändras vilket gör att du behöver ha förmåga att snabbt kunna prioritera om; Du har ett lösningsorienterat förhållningssätt; Du har lätt för att anpassa dig till förändrade omständigheter; Du har vana av

att hantera variationer i arbetstempo...; du kan arbeta flexibelt; Du som tycker att tempoväxlingar gör arbetet stimulerande och omväxlande.; Du är en flexibel person...; Du är flexibel...; För denna tjänst krävs flexibilitet...; gilla ett omväxlande...[tempo]; Gillar du omväxling...; Trivs du med att den ena arbetsdagen inte behöver vara den andra lik?; Vi söker dig som är flexibel sjuksköterska...

Kan hantera stress:

...trivs i ett högt tempo; [du bör] ...vara stresstålig...; [du ser dig själv som en person med...] ...och hög stresstålighet; [gilla ett omväxlande] ...samt högt tempo; [gillar] tempo; ... och stresstålighet kan vara avgörande för en anställning...; ... är stresstålig; Arbetet kan innehålla snabba förändringar och hastigt uppkomna situationer, vilket du ser som intressant och utvecklande.; du klarar av att hålla ett högt arbetstempo under stressade situationer där du måste hantera flera saker samtidigt.; kan hantera hastigt uppkomna situationer när det är mycket som händer på enheten; och kvick i arbetet.; och är stresstålig; Vi söker dig som gillar högt tempo...

Lojal:

...och är lojal; ...pålitlig

Lämplig personlighet:

...en lugn [person]; ...en positiv grundinställning...; ...har en positiv livssyn...; ...och bidrar till ett gott arbetsklimat; ...positiva...; ...samt att du har en hög personlig mognad...; ...tycker om utmaningar...; ...ärlig; Du har en positiv människosyn...; Du som är intresserad av att arbeta hos oss ska vara positiv...; Du är öppen...; Eftersom vi arbetar över gränser kommer stor vikt att läggas vid personlig lämplighet; Som person är du social; Stor vikt läggs vid personlig lämplighet; Vi ser gärna att du har humor...; Vi söker medarbetare som är glada...; Vi värdesätter personliga egenskaper...; Vid anställning kommer vi att se till personlig lämplighet.

Kan möta patient/anhörig och deras behov: ...bra bemötande mot patienter, närstående och medarbetare; ...god förmåga att kommunicera; ...har en god kommunikativ förmåga; ...har ett gott bemötande; ...har ett rehabiliterande förhållningssätt; ...har ett tydligt brukarperspektiv; ...har god empatisk förmåga; ...har mod och kraft att vårda såväl svårt sjuka som att stötta anhöriga; ...kan individanpassa vården; ...och drivs av att vilja ge stöd till personer i en svår situation; ...och empatiskt bemötande; ...och ett professionellt förhållningssätt till patienter och anhöriga.; ...och har god kommunikationsförmåga; ...och kan individanpassa vården; ...och lyhörd; ...och samtidigt ha ett professionellt och bra bemötande.; ...och vill arbeta nära dina patienter.; ...samt en god service- [känsla]; ...samt ett gott bemötande mot patienter och medarbetare; ...trivs med patientarbete...; ...vill arbeta nära dina patienter; [förmåga] ...att arbeta med personer i utsatta livssituationer.; Det krävs att du kan vårda svårt sjuka patienter; Du arbetar utifrån ett salutogent arbetssätt; Du bör ha patienten i fokus...; Du har förmåga att arbeta flexibelt utifrån våra olika patientgrupper; Du har vana att bemöta barn, ungdomar och anhöriga.; Du måste vara van att möta människor i kris; Du ser det som givet att ge individuell och anpassad vård till patient och anhörig.; Du är bra på att kommunicera med patienter och närstående; Du är bra på samtal med patienter och närstående; Du är inte rädd för det svåra samtalet...; Då du kommer arbeta i ett nära samarbete med

patienten tycker vi det är viktigt att du är bra på relationsbyggande för att få patienten att känna sig trygg och delaktig i behandlingen; Då du kommer att arbeta med patienter i utsatta situationer krävs att du har förmåga att skapa förtroendefulla relationer; Eftersom du kommer att komma i kontakt med ungdomar med psykiska svårigheter och deras föräldrar, ser vi att du har ett gott patientbemötande; För att kunna se till de särskilda behov som våra patienter har så är det viktigt att du har en välutvecklad empatisk förmåga.; För dig ska det vara självklart att alltid ha individens bästa för ögonen i allt du gör och arbeta utifrån ett salutogent förhållningssätt.; I mötet med såväl patienter som kollegor har du ett öppet och empatiskt förhållningssätt; kunna bemöta våra patienter, anhöriga och arbetskamrater på ett positivt sätt; Mötet med den enskilde och dess anhöriga är en viktig del i arbetet och därför är det av stor vikt att du har god kommunikations- och samarbetsförmåga samt ett bra bemötande.; och har den personliga lämplighet som krävs för att vårda svårt sjuka och döende patienter; Som person har du ett äkta intresse för mänskliga möten; Som person är du empatisk...; Som sjuksköterska på enhet 8 ska du snabbt kunna ställa om och agera situationsinriktat beroende på förändringar hos patienten.; Vi söker dig som har ett gott förhållningssätt till både patienter och kollegor.; Vi vill att du har ett professionellt...; Vill arbeta personcentrerat; Vill du ha ett arbete, där du följer samma patient en längre tid i en modern och vacker arbetsmiljö?

Positiv till utveckling: ...en positiv attityd till utvecklingsarbete; ...förmågan att se möjligheter...; ...och du är en person som bidrar med utveckling och kunskap i ditt arbete; ...och har en vilja att utveckla verksamheten; ...och kreativ person; ...och kreativitet är egenskaper vi uppskattar hos dig.; ...och kunna tänka “nytt”; ...och nytänkande; ...och ser det som en utmaning att förbättra och utveckla den palliativa enheten.; ...och ser positivt på förändring och utveckling av arbetsplatsen.; ...och vill arbeta för verksamhetens, gruppens [utveckling]; ...och är intresserad av att bidra till utvecklingen av vår verksamhet.; ...är öppen för nytänkande och ser möjligheter; ...och ser lösningar istället för problem.; Arbetar du hos oss ska du vara öppen för utveckling; Din vilja att vara med och bidra till verksamhetens utveckling är av stort värde.; Du arbetar med ständiga förbättringar för att leverera en god vård med kvalitet...; Du vill vara med och driva vår verksamhet framåt.; Du vill vara med och forma framtidens sjukvård i en verksamhet som är öppen för nya idéer och nya sätt att tackla utmaningar; Du är intresserad av förändringsarbete.; Eftersom psykiatrin befinner sig i ständig utveckling vill vi att du är öppen för ny kunskap och metodutveckling; Intresse av utvecklingsfrågor är viktigt och värdesätts; intresserad av att utveckla vården; ser möjligheter till utveckling; Vi ser gärna att du har intresse för förbättrings- och förändringsarbete; Vi ser gärna att du är engagerad i utvecklingen kring omvårdnaden; Vi söker innovativa medarbetare...; Vi söker nu dig som vill bli en del i detta team och vill vara med och utveckla enheten.; Vi söker nu dig som vill vara delaktig och vara med och påverka hur vi ska bedriva och utveckla arbetet på avdelningen; Vi söker sjuksköterskor som är intresserade av att vara med och påverka ortopedens framtid; Vi är en verksamhet som ständigt försöker utveckla och förbättra oss och hoppas att du som söker hit vågar pröva nya arbetssätt och tycker om att utveckla vården.; vill arbeta både för verksamhetens och gruppens utveckling; Är du inställd på utveckling och förnyelse är detta rätt avdelning.

Sakförhållanden: ...har viss erfarenhet av någon specialitet; erfarenhet inom psykiatri/palliativ vård/akutsjukvård/psykosvård/rehabilitering/ortopedi/kirurgisk vård/barnsjukvård/ambulanssjukvård/ etc. är meriterande, önskvärt eller ett krav (beroende på vilken platsannons det gäller); Meriterande är om du har adekvat vidareutbildning och har erfarenhet av barn- och ungdomssjukvård; Meriterande är om du har erfarenhet från arbete med svårt sjuka/palliativa patienter och utbildning inom onkologi, palliativ vård eller smärta; Meriterande är påbyggnadsutbildning inom akutmedicin, kardiologi eller intensivvård.; Vana från avdelningsarbete är önskvärt; Vana från endoskopi och/eller kirurgi är meriterande; Vi ser det som meriterande om du har vidareutbildning i psykiatri eller är leg psykoterapeut eller har annan adekvat fortbildning; Vidare ska du ha 2-3 års erfarenhet av vård av hjärtsjuka patienter.; Har du vidareutbildning i psykiatri är det naturligtvis meriterande.; ...gärna distriktssköterska eller med någon annan relevant vidareutbildning.; ...kan cykla; ...med bred klinisk kompetens...; ...och att du är bra på att uttrycka dig i tal och skrift;...samt erfarenhet av metodutveckling; alternativt grundutbildning med erfarenhet inom ambulanssjukvård/akutsjukvård alternativt annan kompetens som arbetsgivaren bedömer som likvärdig.; Alternativt är du sjuksköterska med flera års erfarenhet av akut barnsjukvård; B-körkort är ett krav.; Det krävs att du har goda kunskaper i svenska språket för att kunna dokumentera enligt HSL.; Det är ett krav att du har körkort och känner dig trygg med att köra mellan de olika adresserna nattetid.; Du bör ha jobbat tre år som sjuksköterska...; Du kan identifiera och beskriva samband mellan arbetsmiljö och hälsa.; Du ska ha god fysisk kapacitet; God lokalkännedom om Göteborgs upptagningsområde är meriterande.; gärna med adekvat vidareutbildning; ha arbetslivserfarenhet som sjuksköterska; Har du arbetat med långsiktiga processer och förändringsmotstånd är det också meriterande; Har du erfarenhet av att arbeta i Medidoc och Klara-svpl är det meriterande men inget krav.; har viss erfarenhet av ngn specialitet; Helst med erfarenhet, gärna från akutsjukvård; intresse och tidigare erfarenhet inom psykiatrisk och/eller geriatrisk omvårdnadsarbete eller motsvarande erfarenhet som arbetsgivaren bedömer likvärdig.; Kan tala och skriva finska; Krav på arbetslivserfarenhet: Erfarenhet krävs.; Körkort är önskvärt; Körkortsklass C är önskvärt.; Legitimerad sjuksköterska; Meriterande är intresse eller erfarenhet av processledning, teamarbete samt koordinering/daglig styrning; Samt har en god datorvana; Tidigare arbete med patienter med ätstörningar är meriterande.; Tydlig kommunikation är viktig vår verksamhet och du behöver därför ha goda kunskaper i svenska i både tal och skrift; Vi ser gärna att du kan andra språk utöver svenska; Vi utökar nu andelen sjuksköterskor på vår mottagning och söker därför dig som är legitimerad sjuksköterska; Vi vill gärna att du har erfarenhet av att arbeta inom hälso- och sjukvård.; Vi önskar en bred variation och kunskap i vår personalgrupp och dina personliga meriter som kompletterar teamet ser vi som viktiga vid rekryteringen.; Vidareutbildning är inget krav; Ålder minst 25 år.

Samarbetsförmåga:

...delegera när situationen kräver det; ...med mycket god samarbetsförmåga.; ...och ha ett pedagogiskt förhållningssätt; ...och har förmåga att agera i tvärprofessionella team.; ...och interagera med tvärprofessionella team; ...och lätt för att samarbeta; ...och social kompetens.; ...samt viljan att driva teamet mot uppsatta mål.; ...samtidigt som du trivs

med att arbeta i tvärprofessionella team; ...som samarbetsförmåga...; ...som samtidigt uppskattar de fördelar som ett gott samarbete med kollegor kan innebära.; ...stark lagkänsla; ...såsom förmåga att arbeta i team; [kan arbeta både enskilt] ...och i grupp.; Det är även av vikt att du är van att ha kontakt med övrig sjukvårdspersonal eftersom många kontaktytor, såsom primärvård, slutenvård och hemtjänst, ställer stora krav på god informationsöverföring.; Du behöver vara duktig på att kommunicera och samarbeta med både kolleger och andra samarbetspartners; Du har en god förmåga att samarbeta med såväl kollegor som patienter och anhöriga.; Du trivs med att arbeta nära tillsammans med andra professioner för att uppnå största möjliga nytta för våra uppdragsgivare.; Eftersom vi arbetar i tvärprofessionella team är det viktigt att du tycker om att samarbeta med olika yrkeskategorier.; God förmåga i att kommunicera och samarbeta med andra professioner.; Har ett vänligt och kommunikativt sätt; Har god förmåga att samverka och samarbeta; och en god samarbetsförmåga; som sjuksköterska har du en god förmåga att samarbeta; Trivs i en miljö där vi kommunicerar och samarbetar; vi vill att du är positiv och drivande i teamet.; Vi värdesätter också att du har ett pedagogiskt förhållningssätt.

Självständighet:

...ansvarstagande; ...att du är steget före; ...förväntas ta eget ansvar...; ...har ett strategiskt tänkande; ...har förmågan och viljan att arbeta med bedömningar som skall ligga till grund för hemsjukvård/biståndsbeslut;
...initiativförmåga; ...med god förmåga att organisera; ...och ha helhetssyn; ...och har god organisationsförmåga; ...och kan behålla ditt lugn även i pressade situationer; ...och kan prioritera ditt arbete; ...och kan snabbt ta beslut...; ...och kunna omprioritera...; ...och känner dig lugn och trygg i din yrkesroll; ...och känner dig trygg och säker i din sjuksköterskeroll; ...och noggrann i ditt arbetssätt...; ...och ordningssam; ...och prioritera mellan arbetsuppgifter; ...och prioritera.; ...och självgående person; ...och ta snabba beslut när en patients tillstånd förändras; ...och vara noggrann i ditt arbete.; ...och vara trygg i att arbeta individuellt...; ...samt förmåga att ta egna initiativ; ...samt förmåga till självständigt arbete; ...samt van att ta egna initiativ; ...självständig; ...strukturerad; ...tydlig; ...är ansvarsfull; ...är intiativrik; [du har...] och ansvarskänsla; [förmåga till såväl samarbete] ...som självständigt arbete; ...och förmåga till helhetssyn är viktiga egenskaper.; Arbetet kräver självständighet...; Din förmåga att göra helhetsbedömningar i patientvården är en viktig del i arbetet.; Du gillar att arbeta självständigt; Du gillar att vara spindeln i nätet; Du har en förmåga att se helheten; Du har god förmåga att prioritera mellan olika arbetsuppgifter...; du kan arbeta självständigt.; Du känner dig trygg med att leda andra; Du måste vara självständig då du fattar egna beslut.; Du ska kunna ta snabba beslut; Du är strukturerad...; Du är trygg i din profession; där vi kommer att värdesätta trygghet i yrkesrollen; För att lyckas i rollen behöver du vara strukturerad; För den här tjänsten är det viktigt att du har god analytisk förmåga; Hemsjukvården omfattar all kommunal hälso- och sjukvård. Det förutsätter att du kan arbeta självständigt; I ditt arbete är du strukturerad.; Känner dig trygg vid att snabbt kunna fatta egna beslut i arbetet; och säker person; organisationsförmåga; Som person ser vi att du har förmåga att organisera ditt arbete; Som person är du trygg i din yrkesroll; Vi ser att du är en strukturerad; Vi söker dig som är driftig...; Vi söker en stabil person...; Vidare ska du kunna ta egna beslut...

BILAGA 2

31	Meningsenhet	Kod	Subkategori
	Du som är intresserad av att arbeta hos oss ska vara positiv...	positiv	lämplig personlighet
	...och flexibel.	flexibel	flexibilitet
	Legitimerad sjuksköterska	legitimerad	sakförhållanden
	Stor vikt läggs vid den personliga lämpligheten	personlig lämplighet	lämplig personlighet
	Vi söker dig som gillar högt tempo...	gillar högt tempo	Kan hantera stress
	...och är stresstålig...	stresstålig	Kan hantera stress
	har viss erfarenhet av ngn specialitet	erfaren	sakförhållanden
	...har god samarbetsförmåga...	samarbetsförmåga	samarbetsförmåga
	...och är lojal...	lojal	lojal
	...förväntas ta eget ansvar...	tar eget ansvar	Självständighet
	...och har en helhetssyn	har helhetssyn	självständighet

90	Meningsenhet	Kod	Kategori
	Legitimerad sjuksköterska	Legitimerad	Sakförhållanden
	...med genuint intresse för palliativ vård	Genuint intresse för vården på avd	Engagemang
	Har du utbildning och erfarenhet inom palliativ vård ses detta som meriterande	Utbildning och erfarenhet meriterande	sakförhållanden
	Som person är du trygg i din yrkesroll	Trygg i yrkesrollen	Självständighet
	...vill arbeta nära dina patienter	Vill arbeta nära patienterna	Patient/anhörig
	Du är flexibel	Flexibel	Flexibilitet
	...kan individanpassa vården	Kan individanpassa vården	Patient/anhörig
	Du är bra på samtal med patienter och närstående	Samtalsförmåga	Patient/anhörig
	...god empatisk förmåga	Empatisk förmåga	Patient/anhörig
	...lätt för att samarbeta	Samarbetsförmåga	Samarbetsförmåga